

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR**



Skripsi Oleh:

ANGGRAINI

01011381621133

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR**

Disusun oleh :

Nama : Anggraini
NIM : 01011381621133
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Tanggal :

Dosen Pembimbing

Ketua



04 Desember 2019

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Tanggal :

Anggota



04 Desember 2019

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Disusun oleh :

Nama : Anggraini
NIM : 01011181621133
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 9 Januari 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 9 Januari 2020
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.
NIP. 195105121978031002

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP.198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Anggraini
NIM : 01011381621133
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Pembimbing

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
Tanggal Ujian : 9 Januari 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan kelar keserjanaan.

Palembang, 9 Januari 2020

Pembuat pernyataan



Anggraini

NIM. 01011381621133

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan) maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada ALLAH hendaknya kamu berharap”
(QS. Al-Insyirah 6-8)

“Bersikaplah kukuh seperti batu karang yang tidak putus-putusnya dipukul ombak. Ia tidak saja tetap beridiri kukuh, bahkan ia menentramkan amarah ombak dan gelombang itu.”
(Marcus Aurelius)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Allah SWT
- Kedua Orang Tua
- Saudari Kandungku
- Sahabat-Sahabat
- Teman-Teman
- Rekan Seperjuangan
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi dalam memperhatikan pemberian kompensasi finansial kepada pegawai dan untuk peneliti selanjutnya dapat dijadikan referensi.

Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya sehingga bebas dari unsur plagiarisme. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan dan belum sempurna. Kritik dan saran yang bersifat membangun tentu dibutuhkan oleh penulis agar penelitian selanjutnya bisa menjadi lebih baik lagi.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam progres penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 9 Januari 2020

Penulis,



Anggraini

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa doa, bantuan, bimbingan, pengarahan dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, sebagai Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwah, M. Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D., selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M dan Bapak, Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A selaku Dosen Pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan masukan ilmu, dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Wita Farla WK, S.E, M.M, selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu memberikan kritik dan saran dalam perbaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi ini.
 7. Kedua Orang Tua tercinta, Kakak-Kakak tercinta Anes dan Nanda yang selalu memberikan dukungan, semangat, nasihat, serta doa yang tidak pernah putus sehingga membuat penulis menjadi tidak pernah berputus asa dalam menyelesaikan hal yang harus diselesaikan.
 8. Sahabat- Sahabatku tercinta dan Tim seperjuanganku SKB. Dela, Deli, Atria, Vira, Ate dan Tassy. Terimakasih untuk dukungannya, suka duka, kerja sama, dan semua hal yang pernah dirasakan bersama. Terimakasih sudah berjuang bersama dari awal sampai akhir penyelesaian skripsi ini.
 9. Sahabatku Laila, Better, Winda dan Lia. Terimakasih selalu mendukung, membantu dan berbagi ilmu dalam pengerjaan skripsi ini.
 10. Teman-Teman Manajemen angkatan 2016 Kampus Palembang yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuannya.
- Saya berharap skripsi ini dengan kekurangan yang meliputinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Palembang, 9 Januari 2020
Penulis,



Anggraini

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Oleh:

Anggraini

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur yang berjumlah 49 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus yang artinya memakai seluruh anggota populasinya. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Data diproses menggunakan SPSS versi 23 dengan hasil signifikansi sebesar .000. lebih kecil dari .005. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X) berpengaruh sebesar 30,8% terhadap Kinerja (Y). Sedangkan sisanya 69,2% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan model dalam penelitian ini seperti motivasi, lingkungan kerja serta pelatihan dan pendidikan.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE IMPACT OF FINANCIAL COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING OFFICIALS IN OGAN KOMERING ULU TIMUR REGENCY

By:

Anggraini, Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M, Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

This study aims to determine the impact of financial compensation on the performance of public works and spatial planning officials in Ogan Komering Ulu Timur Regency. The population in this study were all employees of public works and spatial planning officials in Ogan Komering Ulu Timur Regency, as many as 49 people. This research uses the saturated or census side method that means using all members of it's population. This study uses primary data that obtained through questionnaire data and simple linear regression analysis methods as data analysis techniques. The data were processed using SPSS version 23 with a significance value of .000. smaller than .005. The result of this study indicate that financial compensation (X) has an effect of 30.8% on performance (Y). While the remaining 69.2% of the work variables are influenced by other variables not include in this research model such as motivation, work environment, training and education.

Key Word: Financial Compensation, Employee Performance

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Anggraini
NIM : 01011381621133
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Anggraini

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir: Palembang, 26 Desember
1998

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Jl. Kolonel Sulaiman Amin, Komp. Pemda Blok D1
No.14 RT: 16 RW: 12 Kelurahan Talang Kelapa, Kec.
Alang-alang Lebar, Palembang

Email Address : anggkanggraini26@gmail.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 1 Palembang (2010)

Sekolah Menengah Pertama : SMPN 13 Palembang (2013)

Sekolah Menengah Atas : SMAN 2 Palembang (2016)

Strata-1 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya (2019)

Pengalaman Organisasi : -



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRACT	ix
ABSTRAK	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10

1.4.2 Manfaat Praktis.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Landasan Teori.....	12
2.1.1. Kompensasi	12
2.1.1.1. Pengertian Kompensasi	12
2.1.1.2. Asas Kompensasi	14
2.1.1.3. Jenis - Jenis Kompensasi	16
2.1.1.4. Pengertian Kompensasi Finansial	17
2.1.1.5. Tujuan Kompensasi.....	23
2.1.1.6. Manfaat Pemberian Kompensasi.....	24
2.1.1.7. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompnesasi	28
2.1.1.8. Indikator Kompensasi Finansial	30
2.2. Kinerja Karyawan	31
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	31
2.2.1.1. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	32
2.2.1.2. Indikator Kinerja Karyawan.....	34
2.3. Hubungan antara Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai	35
2.4. Penelitian Terdahulu	37
2.5. Kerangka Pemikiran.....	39
2.6. Hipotesis Penelitian.....	39

BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1. Lokasi dan Ruang Lingkup Penelitian	40
3.2. Rancangan Penelitian	40
3.3. Jenis dan Sumber Data	41
3.3.1. Jenis Data	41
3.3.2. Sumber Data	41
3.4. Teknik Pengumpulan Data	42
3.5. Populasi dan Sampel	43
3.5.1. Populasi	43
3.5.2. Sampel	44
3.6. Teknik Analisis Data	45
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian	45
3.6.1.1. Uji Validitas	45
3.6.1.2. Uji Reliabilitas	46
3.6.2. Uji Statistik	47
3.6.2.1. Analisis Regresi Linier Sederhana	47
3.6.3. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R)	48
3.6.3.1. Analisis Koefisien Korelasi (r)	48
3.6.3.2. Analisis Koefisien Determinasi (R)	48
3.6.4. Uji Hipotesis	49

3.6.4.1. Uji t.....	49
3.7. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1. Gambaran Umum Tentang Objek Penelitian	54
4.1.1. Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komerling Ulu Timur	55
4.1.2. Struktur Organisasi.....	58
4.2. Hasil Penelitian	59
4.2.1. Deskripsi Profil Responden.....	59
4.2.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
4.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
4.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
4.2.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
4.2.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status	62
4.2.2. Uji Instrumen Penelitian.....	63
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	63
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	65
4.2.3. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	66
4.2.3.1. Deskripsi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X)	66
4.2.3.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	74

4.2.4. Hasil Teknik Analisis Data.....	85
4.2.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	85
4.2.5. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi	87
4.2.6. Hasil Uji Hipotesis	88
4.2.6.1. Hasil Uji t	88
4.2.7. Pengujian Hipotesis	89
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1. Kesimpulan	94
5.2. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekap Kompensasi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Pada Tahun 2019.....	3
Tabel 1.2	Perhitungan Presentase Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai Sesuai Dengan Tingkat Kehadiran	5
Tabel 1.3	Data Absensi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2018	6
Tabel 1.4	Data Pencapaian Kinerja Tiga Tahun Terakhir Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1	Jumlah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Berdasarkan Bagian.....	44
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	51
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	59
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	62
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X).....	63
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	64
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	65
Tabel 4.9.	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial (X).....	66

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial (X)	74
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	86
Tabel 4.12 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	87
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R).....	87
Tabel 4.14 Hasil Uji t	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	100
Lampiran 2	Tabulasi Hasil Kuesioner.....	104
Lampiran 3	Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	108
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	116
Lampiran 5	Uji Regresi dan Uji Hipotesis.....	122

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan dasar dan mempunyai peranan penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Menurut (Dessler, 2015) sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya sebagai aparatur pemerintahan. Kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik akan memungkinkan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga mampu memberikan output yang optimal. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, organisasi menempuh beberapa cara salah satunya yaitu pemberian kompensasi yang layak dan memadai.

Dengan adanya sistem kompensasi yang layak dan memadai, maka seorang pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya karena kompensasi dapat memacu semangat dan kepuasan kerja pegawai. Menurut (Marwansyah,

2016) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penerimaan kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai dapat berakibat pada turunnya kualitas kinerja pegawai tersebut seperti menjadi malas-malasan, sering terlambat masuk, sering tidak masuk kerja, tidak disiplin dan melakukan tindakan lain yang dapat merugikan organisasi. Sehingga, untuk terus meningkatkan dan menjaga kualitas kinerja pegawai maka organisasi harus memberikan kompensasi yang layak dan memadai kepada para pegawai.

Dalam hal ini kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Menurut Rivai dan Basri dalam (Tamma & Iskandar, 2015), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dapat dilihat dari standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur yang merupakan instansi pemerintah yang bertugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah dibidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan penataan ruang untuk Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur yang memiliki total pegawai sebanyak 49 orang.

Masalah yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur berdasarkan pengamatan peneliti adalah kompensasi finansial yang diterima pegawai seperti insentif berupa Tambahan Penghasilan Pegawai dan Tunjangan Kegiatan belum sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan dan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur dapat dikatakan kurang baik. Hal ini dapat ditunjukkan pada data gaji pegawai, insentif pegawai, tunjangan pegawai, absensi dan target pencapaian kinerja pegawai berdasarkan tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Rekap Kompensasi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Pada Tahun 2019

No.	Status Pegawai	Jumlah Pegawai	Gaji Pokok (Rp)	Insentif (Rp) TPP	Tunjangan (Rp) Kegiatan	Tunjangan (Rp) Beras
1	Golongan 1C	1	1.776.600 – 2.577.500	400.000	450.000	
2	Golongan 2C	4	2.301.800 – 3.655.000	400.000	450.000	Menikah
3	Golongan 2D	1	2.399.200 – 3.820.000	400.000	450.000	200.000
4	Golongan 3A	8	2.579.400 – 4.236.400	400.000	450.000	dan
5	Golongan 3B	7	2.688.500 – 4.415.600	400.000	450.000	Belum
6	Golongan 3C	19	2.802.300 – 4.602.400	600.000	450.000	Menikah
7	Golongan 3D	5	2.920.800 – 4.797.000	1.000.000	450.000	100.000
8	Golongan 4A	4	3.044.300 – 5.000.000	1.500.000	450.000	

Sumber: Subbagian Umum, Kepegawaian, dan Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa gaji pokok pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur pada dasarnya sama yang telah ditetapkan oleh PP No. 15 Tahun 2019 Perubahan Kedelapan Belas Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil, yang membedakannya dilihat dari tingkatan golongan pegawai tersebut. Golongan pegawai tersebut didasarkan pada tingkat pendidikan dan lamanya bekerja. Sedangkan, besarnya insentif berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diterima disesuaikan dengan golongan masing-masing pegawai. Namun, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur ini dilihat tidak terlalu besar melainkan relatif kecil. Adapun tunjangan tetap yang diterima pegawai adalah berupa uang kegiatan, tunjangan ini diberikan sama besar kepada masing-masing pegawai yaitu sebesar Rp. 450.000 (empat ratus lima puluh ribu rupiah) tanpa dilihat dari golongan pegawai. Tunjangan tetap lain yang diberikan yaitu berupa tunjangan beras sebesar Rp. 200.000 (dua ratus ribu rupiah) untuk pegawai yang sudah menikah dan Rp. 100.000 (seratus ribu rupiah) untuk pegawai yang belum menikah. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa Tunjangan makan dan Tunjangan Transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.

Salah satu tugas pokok dan fungsi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur yaitu mengawasi proyek konstruksi yang akan dibuat. Banyaknya tempat-tempat konstruksi yang akan dibangun mempunyai jarak tempuh yang jauh dan memakan waktu yang lama dari kantor. Untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan dalam mengawasi pembangunan konstruksi, pegawai seringkali memakai biaya pribadi terlebih dahulu seperti memakai transportasi sendiri, uang bensin, uang makan dan pengeluaran lainnya. Tetapi tunjangan kegiatan yang diterima pegawai sering kali tidak sesuai dengan pengeluaran yang telah dikeluarkan oleh pegawai, dan tunjangan kegiatan ini tidak diberikan tepat waktu yang seharusnya diberikan setiap bulan secara rutin tetapi sering diberikan secara sekaligus setiap tiga bulan sekali bahkan lebih. Sehingga dengan adanya keterlambatan pemberian uang tunjangan kegiatan serta tunjangan kegiatan yang diterima tidak sepadan dengan yang telah dikeluarkan, ini mengakibatkan turunnya kinerja pegawai yang berdampak seperti ada beberapa pembangunan konstruksi yang tidak mendapatkan pengawasan yang baik.

Tabel 1.2 Perhitungan Presentase Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai Sesuai Dengan Tingkat Kehadiran

No.	Jam Kerja	Besar Potongan (dari besarnya TPP)
1	Efektif dalam 5 hari kerja	0%
2	Tidak masuk kerja dengan alasan izin, sakit, dan cuti (selain cuti tahunan dan melahirkan)	3,75%
3	Melakukan perjalanan dinas, mengikuti diklat dan bimtek	0%

Sumber: Subbagian Umum, Kepegawaian, dan Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

Berdasarkan Tabel 1.2 terdapat peraturan perhitungan prosentase pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai sesuai dengan tingkat kehadiran yang diatur dalam Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Sumatera Selatan.

**Tabel 1.3 Data Absensi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang
Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2018**

Bulan	Hadir			Tidak Hadir			
	DT	PC	DTPC	CUTI	IZIN	SKT	TK
Januari	22	16	13	1	4	2	2
Februari	19	14	8	1	6	7	1
Maret	17	19	12	2	1	3	0
April	20	14	15	0	2	3	1
Mei	16	21	10	0	6	5	0
Juni	18	17	11	3	8	2	2
Juli	23	26	19	2	5	4	4
Agustus	15	18	13	1	5	4	1
September	19	23	11	0	4	2	1
Oktober	16	18	6	0	7	3	3
November	11	12	4	0	2	2	1
Desember	9	17	6	1	3	1	2

Sumber: Subbagian Umum, Kepegawaian, dan Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang

Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

Keterangan:

Jumlah pegawai sebanyak 49 orang

DT : Datang Terlambat

PC : Pulang Cepat

DTPC : Datang Terlambat Pulang Cepat

SKT : Sakit

TK : Tanpa Keterangan

Berdasarkan data absensi Tabel 1.3 terlihat bahwa pada setiap bulan jumlah pegawai yang tidak hadir baik itu cuti, izin, sakit, maupun tanpa keterangan menunjukkan jumlah yang sedikit. Namun, masalah datang terlambat dan pulang cepat dari pegawai di tiap bulannya yang menunjukkan jumlah yang banyak serta absensi yang setiap bulannya mengalami fluktuatif. Dari ketidaktepatan waktu bekerja yang sudah ditentukan yaitu masuk pukul 07.30 WIB dan pulang pada pukul 16.00 WIB, hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan dalam melakukan pekerjaan dan dapat juga menimbulkan menurunnya kinerja pegawai.

Untuk memperkuat penelitian ini, penulis menambahkan data bahwa adanya penurunan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur yang ditunjukkan pada tabel 1.5 yaitu data pencapaian kinerja tiga tahun terakhir.

Tabel 1.4 Data Pencapaian Kinerja Tiga Tahun Terakhir Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

Indikator Kinerja	Satuan	Target			Realisasi		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018
Panjang jalan yang telah dibangun/direhab	Km	350	450	550	353,58	442,21	588,96
Jumlah jembatan yang telah dibangun/direhab	Buah	35	40	45	33	38	42
Persentase panjang jalan kabupaten dalam kondisi baik dan sedang (mantap)	%	75	80	85	75	78	88

Indikator Kinerja	Satuan	Target			Realisasi		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018
Luas lahan irigasi teknis yang memadai	Ha	38100	38300	38500	37682	38473	38390
Panjang jaringan irigasi yang telah dibangun/direhab	Km	77,5	82,5	87,5	71,8	85,2	88,4
Jumlah kantor/fasilitas pemerintahan yang dibangun/direhab	Unit	50	53	56	47	51	56
Jumlah kantor kelurahan/desa yang telah dibangun/direhab	Unit	150	180	210	144	178	203
Jumlah bangunan/luas bangunan instansi vertikal yang dibangun	Unit	5	6	7	5	6	8
Jumlah sarana dan prasarana olahraga yang dibangun	Unit	2	3	4	2	4	5
Terselenggaranya pembinaan tata ruang yang memadai	Izin	5	7	9	5	7	9
Terselenggaranya pembinaan usaha jasa konstruksi	Perusahaan	10	11	12	10	9	12

Sumber : Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang

Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa target Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur tahun 2016 - 2018 masih ada beberapa belum tercapai. Dapat dilihat contohnya pada target panjang jalan yang telah dibangun atau direhab tahun 2017 yaitu 450 Km tetapi hanya terealisasi sebesar 442,21 Km, lalu jumlah jembatan yang telah dibangun atau direhab juga tidak terealisasi dengan target yang sudah ditentukan setiap tahunnya. Sedangkan pada target persentase panjang jalan kabupaten dalam kondisi baik dan sedang (mantap) tahun 2018 yaitu 80% tetapi hanya terealisasi sebesar 78%. Adapun target panjang jaringan irigasi yang telah dibangun atau direhab untuk tahun 2016 adalah 77,5 Km tetapi pada realisasinya hanya 71,8 Km. Selanjutnya, dilihat dari target jumlah kantor atau fasilitas pemerintahan yang dibangun atau direhab setiap tahun tidak mencapai target yang telah ditentukan, hal ini juga terjadi pada jumlah kantor kelurahan atau desa yang telah dibangun atau direhab dimana tahun 2016 – 2018 tidak mencapai target yang telah ditentukan. Selain itu, pada terselenggaranya pembinaan usaha jasa konstruksi untuk target tahun 2017 yaitu 11 perusahaan tetapi pada realisasinya hanya 9 perusahaan sehingga tidak mencapai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka saya selaku penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka penulis merumuskan masalah penelitian ini adalah: “Bagaimana Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur”?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur”

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti berikutnya dalam proses pembelajaran terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

Bagi pihak organisasi hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan memberikan bahan pertimbangan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai agar lebih baik dalam melakukan suatu tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan, 8(01), 12–20.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1, Cetakan ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Komara, A. T., & Nelliawati, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung, 8(2), 73–85.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Dua.). Bandung: Alfabeta,CV.
- Mathis, & Jackson. (2012). *Management Human Resource*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mondy, & Noe. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Primadona, D., Indrawati, H., & Trisnawati, F. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT . Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru, 1–10.
- Raymond A Noe, dkk. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 6). Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A. (2014). *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional* (Cetakan 1). Yogyakarta: Andi.
- Saifuddin, B. (2011). *Menyusun Penggajian Berbasis Kinerja* (Pertama). Jakarta: PPM.
- Samudra, A. P., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang), 7(2), 1–9.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, U. (2017). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Simanjuntak, J. P. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: FE UI.
- Sugiono. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Grup.
- Tamma, F. H., & Iskandar, D. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV . Qitarabu Jaya Utama) The Influence Of Financial Compensation On Job Performace (Case Study CV . Qitarabu Jaya Utama), 2(3), 2496–2502.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.