

BAB IV

ANALISIS DATA DAN LAPORAN PENELITIAN

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Banjarmasin.

a. Sejarah dan Karakteristik Tempat Penelitian

Badan keuangan Daerah Kota Banjarmasin dibentuk sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Peraturan Pemerintah tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarmasin. Berdasarkan Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 132 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Badan Keuangan Daerah Kota Banjarmasin, tugas pokok BAKEUDA adalah untuk merumuskan dan melaksanakan kebijakan daerah dalam bidang pengelolaan keuangan daerah.

Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarmasin, telah dilakukan perubahan nomenklatur Badan Keuangan Daerah (Bakeuda) Kota Banjarmasin menjadi Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Tipe A melaksanakan fungsi penunjang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

b. Visi dan Misi

Pengelolaan keuangan yang baik mengandung maksud agar mampu mewujudkan pengelolaan keuangan yang efisien, transparan, akuntabel, tertib dan disiplin dalam batasan perundang-undangan yang berlaku. Penetapan visi tersebut merupakan perwujudan cita-cita dalam rangka Pengelolaan Keuangan Daerah guna penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Kota Banjarmasin, agar dapat berjalan dinamis dan tercapai dalam kurun waktu beberapa tahun kedepan. Definisi visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan, untuk mewujudkan satu sasaran yang mungkin dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Adapun visi Badan Keuangan Daerah Kota Banjarmasin adalah:

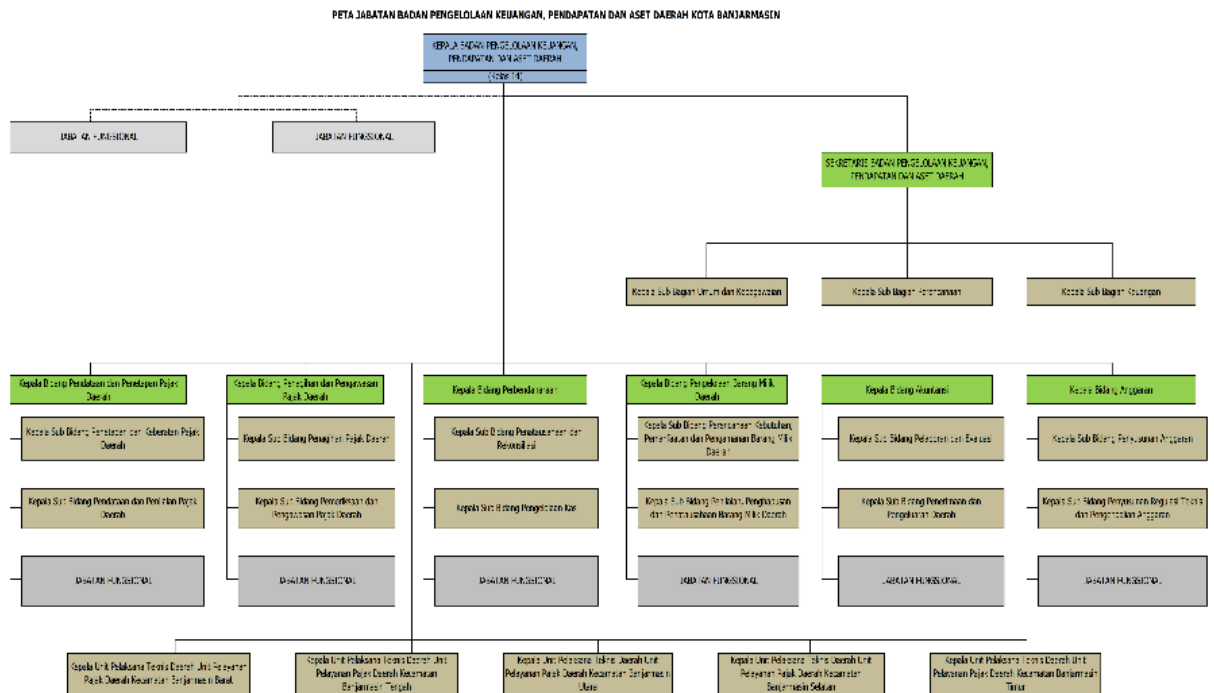
“Terwujudnya pelayanan prima dan unggul dalam pengelolaan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel”

Misi adalah landasan Strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang secara bersama-sama akan diusahakan terwujud oleh seluruh komponen organisasi. Atas dasar itu semua, maka sesuai visi, tugas pokok dan fungsi serta kewenangan yang ada maka ditetapkan isi Badan Keuangan Daerah adalah:

- 1) Menciptakan manajemen pengelolaan keuangan daerah yang efektif dan efisien.
- 2) Mewujudkan tertatanya administrasi pengelolaan aset daerah sehingga tercapai data dan nilai aset daerah yang meyakinkan.

- 3) Tercapainya Pelayanan Masyarakat / Wajib Pajak yang transparan, efisien, efektif dan akuntabel, serta meningkatnya Pendapatan Asli Daerah dari tahun ke tahun.

c. Struktur Organisasi BPKPAD Kota Banjarmasin



Gambar I Struktur Organisasi BPKPAD Kota Banjarmasin
Sumber: Data penelitian diolah (2023)

d. Tugas Pokok Dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 91 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Keuangan Daerah Kota Banjarmasin, Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) mempunyai tugas pokok.

Badan mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan daerah dalam bidang pengelolaan keuangan daerah. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Badan mempunyai fungsi:

- 1) perumusan kebijakan teknis pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Walikota.
- 2) perumusan kebijakan operasional, koordinasi pembinaan, pengendalian dan evaluasi pendataan dan penetapan PBB, BPHTB dan Pajak Daerah lainnya.
- 3) perumusan Kebijakan operasional, Koordinasi pembinaan, pengendalian dan evaluasi penagihan dan pengawasan PBB, BPHTB dan Pajak Daerah lainnya.
- 4) perumusan kebijakan operasional, Koordinasi pembinaan, pengendalian dan evaluasi penyusunan anggaran.
- 5) perumusan kebijakan operasional, koordinasi pembinaan, pengendalian dan evaluasi pengelolaan investasi dan penyertaan modal daerah.
- 6) perumusan kebijakan operasional, koordinasi pembinaan, pengendalian dan evaluasi pengelolaan perbendaharaan.
- 7) perumusan kebijakan operasional, koordinasi pembinaan, pengendalian dan evaluasi akuntansi keuangan.
- 8) perumusan kebijakan operasional, koordinasi pembinaan, pengendalian dan evaluasi administrasi aset daerah.
- 9) pembinaan. pengendalian dan unit pelaksana teknis.
- 10) pembinaan dan pengendalian urusan kesekretariatan.

2. Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel kompensasi finansial (X_1), 22 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (X_2), dan 13 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 71 orang karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala Likert yang terdiri dari lima opsi pernyataan dan bobot penelitian.

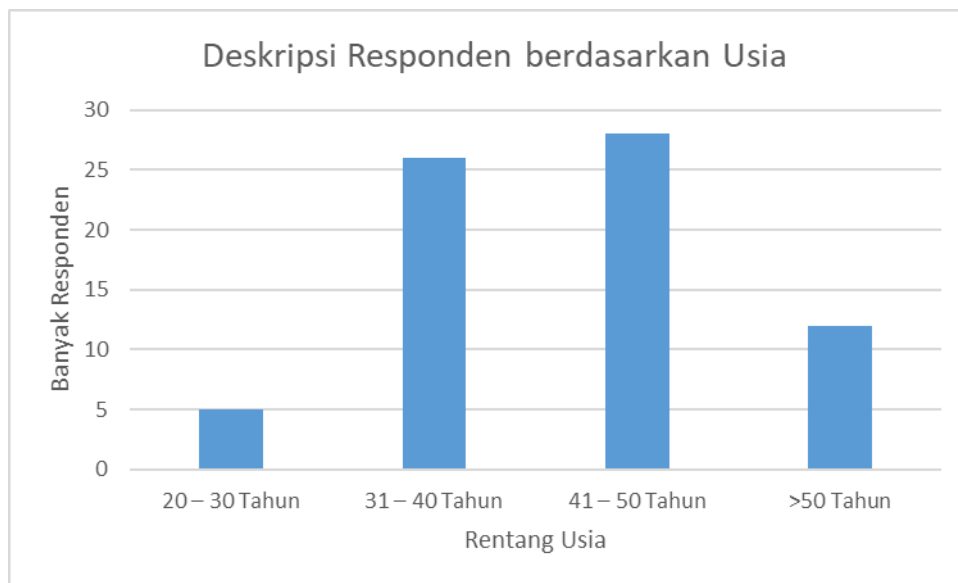
Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* dapat di pahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas maupun variabel terikat. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi bobot ini adalah nilai 5 dan skor terendah di berikan nilai 1.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ada pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kota Banjarmasin adalah sebagai berikut :

1) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar II Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Sumber: Data penelitian diolah (2023)

Dari grafik di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 31 - 40 tahun yang berjumlah 28 orang karyawan (39,44%) dan usia 41 – 50 tahun yang berjumlah 26 orang karyawan (36,62%). Hal tersebut dapat memengaruhi kinerja Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kota Banjarmasin, karena karyawan yang dimiliki mayoritas adalah usia yang produktif. Selain itu, karyawan yang masih di usia produktif akan mampu mempertahankan serta meningkatkan kinerja mereka. Untuk itu, sebaiknya kantor BPKPAD harus bisa mengelola dan memberdayakan para karyawan dengan sebaik-baiknya.

2) Berdasarkan Status Kepegawaian

Seluruh karyawan Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kota Banjarmasin yang menjadi responden dalam penelitian ini berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS).

3) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel I
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	37	52,11
2	Perempuan	34	47,89
Jumlah		71	100,00

Sumber: Data penelitian diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan laki-laki tidak jauh berbeda dengan jumlah karyawan perempuan. Hal tersebut dapat berdampak positif terhadap iklim organisasi di kantor Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kota Banjarmasin karena adanya keseimbangan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan. Hal ini tentunya juga berdampak positif terhadap kinerja karyawan di kantor tersebut.

4) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel II
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	<5 Tahun	4	5,63
2	5-10 Tahun	7	9,86
3	11-20 Tahun	51	71,83
4	21-30 Tahun	9	12,68
Jumlah		71	100,00

Sumber: Data penelitian diolah (2023)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 11-20 tahun yang berjumlah 51 orang karyawan (71,83%). Sedangkan responden yang masa kerja < 5 tahun hanya berjumlah 4 orang atau 5,63%, responden yang bekerja dengan masa 5-10 tahun berjumlah 7 orang atau 9,86% dan yang responden yang telah bekerja antara 21-30 tahun sebanyak 9 orang atau 12,68%. Hal tersebut akan berpengaruh pada karyawan dalam mencapai visi dan misi Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kota Banjarmasin. Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama besar kemungkinan memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap tempatnya bekerja.

5) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel III
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA/ sederajat	0	0,00
2	Diploma (1/2/3)	8	11,27
3	S1	60	84,51
4	S2	3	4,22
Jumlah		71	100,00

Sumber: Data penelitian diolah (2023)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 yang berjumlah 60 orang pegawai (84,51%). Hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut, karena pegawai yang berpendidikan S1 telah memiliki pengetahuan dasar sesuai dengan yang dibutuhkan untuk bekerja di kantor Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan

Aset Daerah (BPKPAD) Kota Banjarmasin, hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja para karyawan secara signifikan.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pernyataan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok Variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan yang telah diuji kevalidannya pada program spss. Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n - 2$ dengan nilai sig. 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dianggap valid. Dalam uji validitas terdapat beberapa kriteria yang harus dipenuhi agar suatu variabel dapat dikatakan valid yaitu:

- 1) Tingkat signifikansi sebesar 0,05
- 2) $df = 30 - 2 = 28$ didapat nilai $r_{tabel} = 0,3610$ (r_{tabel} untuk $n = 28$)
- 3) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pernyataan dari masing-masing indikator tersebut dinyatakan valid.

Hasil analisis di atas variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel IV
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
Kompensasi Finansial (X_1)	1	0.776	0.3610	Valid
	2	0.817	0.3610	Valid
	3	0.610	0.3610	Valid
	4	0.893	0.3610	Valid
	5	0.402	0.3610	Valid
	6	0.757	0.3610	Valid
	7	0.582	0.3610	Valid

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Komitmen Organisasi (X ₂)	1	0.687	0.3610	Valid
	2	0.596	0.3610	Valid
	3	0.687	0.3610	Valid
	4	0.697	0.3610	Valid
	5	0.596	0.3610	Valid
	6	0.697	0.3610	Valid
	7	0.687	0.3610	Valid
	8	0.596	0.3610	Valid
	9	0.596	0.3610	Valid
	10	0.516	0.3610	Valid
	11	0.596	0.3610	Valid
	12	0.697	0.3610	Valid
	13	0.687	0.3610	Valid
	14	0.378	0.3610	Valid
	15	0.697	0.3610	Valid
	16	0.516	0.3610	Valid
	17	0.516	0.3610	Valid
	18	0.687	0.3610	Valid
	19	0.596	0.3610	Valid
	20	0.596	0.3610	Valid
	21	0.516	0.3610	Valid
	22	0.697	0.3610	Valid
Kinerja (Y)	1	0.859	0.3610	Valid
	2	0.859	0.3610	Valid
	3	0.590	0.3610	Valid
	4	0.705	0.3610	Valid
	5	0.557	0.3610	Valid
	6	0.705	0.3610	Valid
	7	0.895	0.3610	Valid
	8	0.659	0.3610	Valid
	9	0.422	0.3610	Valid
	10	0.548	0.3610	Valid
	11	0.446	0.3610	Valid
	12	0.859	0.3610	Valid
	13	0.859	0.3610	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Dari tabel hasil uji validitas di atas dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersamaan terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabilitas. Hasil uji reliabilitas secara keseluruhan disajikan sebagai berikut:

Tabel V
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.858	.870	42

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Dapat terlihat dari nilai *Cronbach's Alpha* di atas, jika nilai *Alpha* > 0,60 maka item-item pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,858 lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel.

c. Deskripsi Variabel

Dari data yang diperoleh melalui hasil pembagian kuesioner kepada responden, gambaran yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPKPAD dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Variabel Kompensasi Finansial

Berikut ini merupakan penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_1 (kompensasi finansial) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel VI
Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial

No. Perny	Alternatif Jawaban Responden										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	26.76	50	70.42	2	2.82	0	0.00	0	0.00	71	100.00
2	14	19.72	54	76.06	3	4.23	0	0.00	0	0.00	71	100.00
3	17	23.94	44	61.97	10	14.08	0	0.00	0	0.00	71	100.00
4	35	49.30	34	47.89	2	2.82	0	0.00	0	0.00	71	100.00
5	8	11.27	60	84.51	3	4.23	0	0.00	0	0.00	71	100.00
6	14	19.72	47	66.20	10	14.08	0	0.00	0	0.00	71	100.00
7	16	22.54	47	66.20	8	11.27	0	0.00	0	0.00	71	100.00

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

- a) Jawaban responden tentang gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan Hidup, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang pegawai dengan persentase 70.42%.
- b) Jawaban responden tentang gaji yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima saya lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 orang pegawai dengan persentase 76.06%.
- c) Jawaban responden tentang insentif atau bonus yang diberikan selama ini sudah sesuai dengan prestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang pegawai dengan persentase 61.97%.

- d) Jawaban responden tentang tunjangan yang diberikan kantor sudah sesuai dengan jabatan yang dimiliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang pegawai dengan persentase 49.30%.
- e) Jawaban responden tentang tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang pegawai dengan persentase 84.51%.
- f) Jawaban responden tentang memberikan penghargaan yang sesuai kepada saya yang mengakhiri masa kerja (pensiun), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang pegawai dengan persentase 66.20%.
- g) Jawaban responden tentang dana pensiun memberikan kepuasan kepada saya setelah pensiun kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang pegawai dengan persentase 66.20%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui bahwa kompensasi finansial pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kota Banjarmasin sudah baik dan memuaskan karyawan, persentase responden yang menjawab setuju dan sangat setuju tentang kompensasi finansial berada diatas 49%, tetapi perlu untuk terus ditingkatkan lagi kompensasi finansial agar kinerja pegawai juga semakin baik dan meningkat.

2) Variabel Komitmen Organisasi

Berikut ini merupakan penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X₂ (komitmen Organisasi) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel VII
Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

No. Perny	Alternatif Jawaban Responden										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0.00	45	63.38	26	36.62	0	0.00	0	0.00	71	100.00
2	0	0.00	45	63.38	26	36.62	0	0.00	0	0.00	71	100.00
3	0	0.00	33	46.48	38	53.52	0	0.00	0	0.00	71	100.00
4	0	0.00	31	43.66	40	56.34	0	0.00	0	0.00	71	100.00
5	2	2.82	32	45.07	37	52.11	0	0.00	0	0.00	71	100.00
6	0	0.00	32	45.07	39	54.93	0	0.00	0	0.00	71	100.00
7	0	0.00	32	45.07	38	53.52	1	1.41	0	0.00	71	100.00
8	0	0.00	36	50.70	35	49.30	0	0.00	0	0.00	71	100.00
9	0	0.00	32	45.07	39	54.93	0	0.00	0	0.00	71	100.00
10	0	0.00	52	73.24	19	26.76	0	0.00	0	0.00	71	100.00
11	0	0.00	52	73.24	19	26.76	0	0.00	0	0.00	71	100.00
12	0	0.00	48	67.61	23	32.39	0	0.00	0	0.00	71	100.00
13	0	0.00	46	64.79	25	35.21	0	0.00	0	0.00	71	100.00
14	0	0.00	34	47.89	37	52.11	0	0.00	0	0.00	71	100.00
15	0	0.00	30	42.25	41	57.75	0	0.00	0	0.00	71	100.00
16	0	0.00	32	45.07	39	54.93	0	0.00	0	0.00	71	100.00
17	0	0.00	19	26.76	52	73.24	0	0.00	0	0.00	71	100.00
18	0	0.00	23	32.39	48	67.61	0	0.00	0	0.00	71	100.00
19	0	0.00	24	33.80	47	66.20	0	0.00	0	0.00	71	100.00
20	0	0.00	37	52.11	34	47.89	0	0.00	0	0.00	71	100.00
21	0	0.00	29	40.85	42	59.15	0	0.00	0	0.00	71	100.00
22	0	0.00	20	28.17	51	71.83	0	0.00	0	0.00	71	100.00

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

- a) Jawaban responden tentang saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang pegawai dengan persentase 63.38%.
- b) Jawaban responden tentang saya mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mengerjakan dengan senang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang pegawai dengan persentase 63.38%.

- c) Jawaban responden tentang saya selalu ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi tempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 38 orang pegawai dengan persentase 53.52%.
- d) Jawaban responden tentang saya merasa terlalu tua untuk berpindah-pindah ke perusahaan lain, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 40 orang pegawai dengan persentase 56.34%.
- e) Jawaban responden tentang saya tergolong sudah lama bekerja di perusahaan ini, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 37 orang pegawai dengan persentase 52.11%.
- f) Jawaban responden tentang bekal pendidikan formal yang saya miliki belum tentu mendapat tugas yang sesuai, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 39 orang pegawai dengan persentase 54.93%.
- g) Jawaban responden tentang saya merasa tidak memiliki kewajiban meninggalkan atasan saat ini, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 38 orang pegawai dengan persentase 53.52%.
- h) Jawaban responden tentang saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini meskipun mendapatkan tawaran kerja yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang pegawai dengan persentase 50.70%.
- i) Jawaban responden tentang saya percaya terhadap kesetiaan terhadap satu kantor, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 39 orang pegawai dengan persentase 54.93%.

- j) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang pegawai dengan persentase 73.24%.
- k) Jawaban responden tentang saya menyelesaikan tugas karena saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang pegawai dengan persentase 73.24%.
- l) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang pegawai dengan persentase 67.61%.
- m) Jawaban responden tentang saya dapat bekerjasama dengan sesama saya dan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang pegawai dengan persentase 64.79%.
- n) Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 37 orang pegawai dengan persentase 52.11%.
- o) Jawaban responden tentang promosi jabatan memacu kinerja saya untuk memberikan yang terbaik pada kantor, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 41 orang pegawai dengan persentase 57.75%.
- p) Jawaban responden tentang saya bersedia menyelesaikan pekerjaan lain yang diberikan pimpinan karena akan mendapatkan gaji tambahan, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 39 orang pegawai dengan persentase 54.93%.

- q) Jawaban responden tentang saya bersedia menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan agar mendapat peningkatan jabatan, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 52 orang pegawai dengan persentase 73.24%.
- r) Jawaban responden tentang saya sering membantu menyelesaikan masalah di kantor sehingga mendapatkan kepercayaan dari pimpinan, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 48 orang pegawai dengan persentase 67.61%.
- s) Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan yang diminta rekan kerja sehingga saya juga akan mendapat bantuannya, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 47 orang pegawai dengan persentase 66.20%.
- t) Jawaban responden tentang saya sering membantu mengatasi masalah yang dihadapi pegawai lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang pegawai dengan persentase 52.11%.
- u) Jawaban responden tentang saya setia pada kantor ini karena saya akan mengalami kerugian jika meninggalkan kantor ini, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 42 orang pegawai dengan persentase 59.15%.
- v) Jawaban responden tentang saya setia pada kantor ini karena saya telah berkorban banyak di dalamnya, baik secara emosional, sosial, dan ekonomi, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 51 orang pegawai dengan persentase 71.83%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui bahwa komitmen organisasi pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kota Banjarmasin sudah cukup baik, mayoritas responden menjawab netral dan setuju tentang komitmen organisasi. Tetapi perlu terus ditingkatkan lagi komitmen organisasi agar kinerja pegawai juga semakin baik dan meningkat.

3) Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel VIII
Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No. Perny	Alternatif Jawaban Responden										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	2.82	60	84.51	9	12.68	0	0.00	0	0.00	71	100.00
2	5	7.04	61	85.92	5	7.04	0	0.00	0	0.00	71	100.00
3	5	7.04	44	61.97	22	30.99	0	0.00	0	0.00	71	100.00
4	2	2.82	45	63.38	24	33.80	0	0.00	0	0.00	71	100.00
5	0	0.00	38	53.52	33	46.48	0	0.00	0	0.00	71	100.00
6	1	1.41	46	64.79	24	33.80	0	0.00	0	0.00	71	100.00
7	2	2.82	46	64.79	23	32.39	0	0.00	0	0.00	71	100.00
8	1	1.41	45	63.38	25	35.21	0	0.00	0	0.00	71	100.00
9	0	0.00	27	38.03	44	61.97	0	0.00	0	0.00	71	100.00
10	0	0.00	20	28.17	51	71.83	0	0.00	0	0.00	71	100.00
11	0	0.00	22	30.99	42	59.15	7	9.86	0	0.00	71	100.00
12	0	0.00	30	42.25	41	57.75	0	0.00	0	0.00	71	100.00
13	0	0.00	54	76.06	17	23.94	0	0.00	0	0.00	71	100.00

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

- a) Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang pegawai dengan persentase 84.51%.

- b) Jawaban responden tentang hasil yang dicapai sekarang lebih baik dibanding dengan hasil yang lalu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 orang pegawai dengan persentase 85.92%.
- c) Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang pegawai dengan persentase 61.97%.
- d) Jawaban responden tentang setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang pegawai dengan persentase 63.38%.
- e) Jawaban responden tentang pimpinan tidak pernah komplek dengan hasil pekerjaan yang saya berikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang pegawai dengan persentase 53.52%.
- f) Jawaban responden tentang saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang pegawai dengan persentase 64.79%.
- g) Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan instruksi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang pegawai dengan persentase 64.79%.
- h) Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada waktu jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang pegawai dengan persentase 63.38%.

- i) Jawaban responden tentang saya selalu masuk kantor sesuai jam kantor, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 44 orang pegawai dengan persentase 61.97%.
- j) Jawaban responden tentang saya dalam satu bulan penuh selalu masuk kerja (kecuali hari libur), mayoritas responden menjawab netral sebanyak 51 orang pegawai dengan persentase 71.83%.
- k) Jawaban responden tentang saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 42 orang pegawai dengan persentase 59.15%.
- l) Jawaban responden tentang saya mampu memberikan umpan balik kepada atasan, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 41 orang pegawai dengan persentase 57.75%.
- m) Jawaban responden tentang saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 orang pegawai dengan persentase 76.06%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kota Banjarmasin sudah baik, mayoritas responden yang menjawab setuju tentang kinerja karyawan berada diatas 53%.

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov* dan dapat dinyatakan normal apabila hasil Standardized Residualnya memiliki nilai *kolmogrov-smirnov* > (0,05).

Tabel IX
Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompensasi Finansial	.086	71	.200 [*]	.974	71	.144
Komitmen Organisasi	.089	71	.200 [*]	.974	71	.141
Kinerja Karyawan	.088	71	.200 [*]	.975	71	.165

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Dengan nilai Sig. $\alpha = 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Asymp. Sig. = 0,200 > Sig. $\alpha 0,05$ maka data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antara variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model dan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial atau pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance, dapat diterangkan sebagai berikut:

a) Nilai Tolerance

Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan jika nilai tolerance $0,10$ maka terjadi multikolinieritas.

b) Nilai VIF

Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan jika nilai VIF $10,00$ maka terjadi multikolinieritas.

Tabel X
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.053	.496		2.122	.037		
	Kompensasi Finansial	.053	.061	.099	.858	.394	.999	1.001
	Komitmen Organisasi	.493	.191	.297	2.578	.012	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

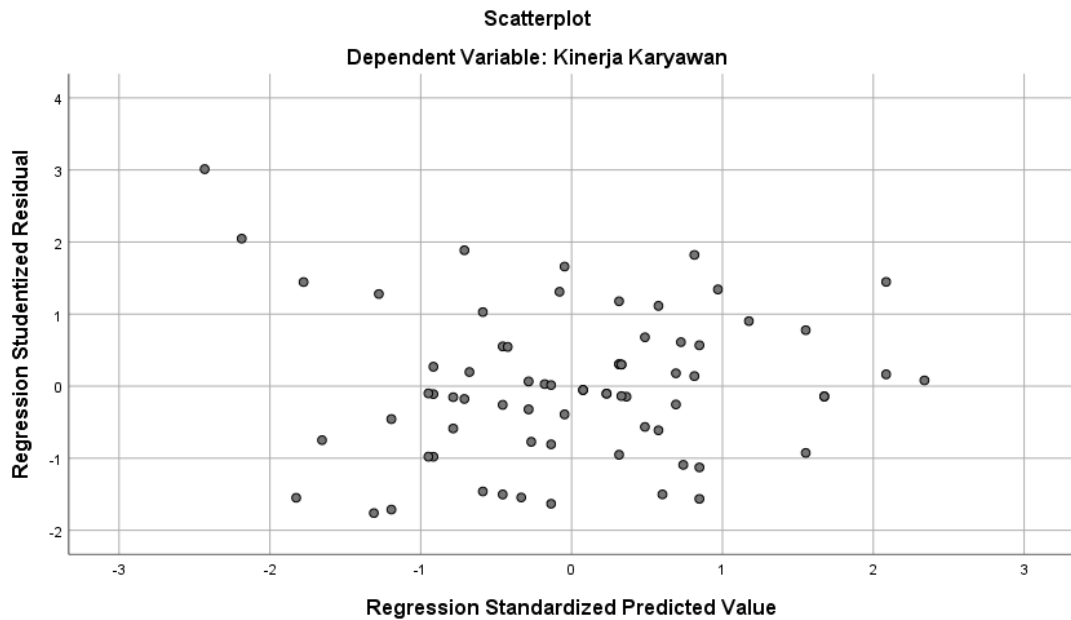
Sumber: Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Dari hasil perhitungan tabel di atas tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel yaitu kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan karena nilai Tolerance $> 0,10$ ($0,999 > 0,10$) dan nilai VIF $< 10,0$ ($1,001 < 10,00$).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain dengan cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dimana dilihat pada pola gambar scatterplot. Jika gambar grafik scatterplot menggambarkan titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah gambar hasil uji grafik plot atau scatterplot dari data penelitian:



Gambar III Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar grafik scatterplot di atas tampak bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu harga dan kelengkapan produk terhadap variabel terikat yaitu minat beli ulang. Berikut ini adalah hasil perhitungan koefisien regresi dengan SPSS:

Tabel XI
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.024	.206		-19.556	.000
	Kompensasi Finansial	1.011	.129	.502	7.857	.000
	Komitmen Organisasi	1.129	.145	.496	7.760	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -4,024 + 1,011X_1 + 1,129X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Kompensasi Finansial

X₂ : Komitmen Organisasi

α : Nilai konstanta

b : Koefisien regresi

e : error term (standar error)

Berdasarkan hasil perhitungan model persamaan regresi linier berganda yang diambil dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Jika tidak terdapat kompensasi finansial (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) maka kinerja karyawan turun sebesar 4,024.

- b) Variabel kompensasi finansial (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu nilai koefisien regresi sebesar 1,011 artinya jika kompensasi finansial mengalami kenaikan 1 (satuan) maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan juga sebesar 1,011 dan sebaliknya jika kompensasi finansial mengalami penurunan 1 (satuan) maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan pula sebesar 1,011.
- c) Variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu nilai koefisien regresi sebesar 1,129 artinya jika komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 (satuan) maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,129 dan sebaliknya jika komitmen organisasi mengalami penurunan sebesar 1 (satuan) maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan pula sebesar 1,129.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPKPAD kota Banjarmasin maka dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian terhadap variabel dengan pengujian sebagai berikut:

1) Uji t (uji signifikansi parsial)

Uji t dilakukan untuk memprediksi ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji t harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel XII
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.024	.206		-19.556	.000
	Kompensasi Finansial	1.011	.129	.502	7.857	.000
	Komitmen Organisasi	1.129	.145	.496	7.760	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Hasil di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial bernilai positif dan diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,857 > t_{tabel} = 1,99495$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_a dalam penelitian ini diterima.

Hasil di atas juga menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi bernilai positif dan diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,760 > t_{tabel} = 1,99495$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_a dalam penelitian ini diterima.

2) Uji F (uji simutan)

Uji F dilakukan untuk memprediksi ada tidaknya pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel XIII
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.456	2	6.228	841.564	.000 ^b
	Residual	.503	68	.007		
	Total	12.959	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi Finansial

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Hasil tabel di atas, terlihat nilai $F_{hitung} = 841,564 > F_{tabel} = 3,13$ dan nilai signifikansi kompensasi finansial (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a dalam penelitian ini diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y .

B. Laporan Penelitian

1. Pengaruh secara Parsial Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin

Kompensasi finansial dapat diukur dengan 4 indikator (Kadarisman, 2012:88) yaitu:

- a. Gaji.
- b. Bonus.
- c. Tunjangan.
- d. Kompensasi pensiun dan tunjangan hari tua.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel X_1 yaitu kompensasi finansial diperoleh hasil $t_{hitung} = 7,857 > t_{tabel} = 1,99495$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a dalam penelitian ini diterima.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Cascio yang menyatakan bahwa “Kompensasi mencakup pembayaran tunai langsung dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan dan insentif karyawan untuk memotivasi karyawan agar berusaha mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi”. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi finansial dapat mendukung tingginya tingkat produktivitas yang akan mempengaruhi kinerja seseorang atau organisasi.

Selain itu, salah satu tujuan adanya tunjangan menurut Simamora (dalam Kadarisman, 2012:242) adalah untuk memotivasi karyawan agar menghasilkan pekerjaan yang baik. Pekerjaan yang baik dalam hal ini dapat dikatakan sebagai kinerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini juga bersesuaian dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang juga meneliti variabel kompensasi finansial dan kinerja karyawan. Asmayana dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar* menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.

Selain itu, Supiyanto dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan dan Kinerja* juga menyimpulkan bahwa kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara syariah, upah dalam pengertian Islam merupakan imbalan atau balasan yang menjadi hak bagi buruh atau pekerja karena telah melakukan pekerjaannya (Q.S. Az Zumar/39: 35):

﴿لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ الَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾

Hal ini berarti upah atau kompensasi finansial merupakan sesuatu yang memang wajib diberikan kepada orang yang telah melakukan suatu pekerjaan, terlebih lagi jika pekerjaan atau kinerja orang tersebut sudah baik atau sudah sesuai dengan aturan atau standar yang diberikan.

2. Pengaruh secara Parsial Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin

Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki tiga sub variabel dengan indikator sebagai berikut.

- a. Komitmen afektif, meliputi:
 - 1) Ikatan emosi
 - 2) Loyalitas
 - 3) Keterlibatan karyawan
- b. Komitmen kontinum, meliputi:
 - 1) Kebutuhan materi
 - 2) Pengorbanan yang telah dilakukan
 - 3) Persepsi keuntungan dan kerugian
- c. Komitmen normatif, meliputi:
 - 1) Tanggung jawab

2) Beban moril

3) Tekanan internal

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel X_2 yaitu komitmen organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,760 > t_{tabel} = 1,99495$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a dalam penelitian ini diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Mowday dan Steers (Rosyada, 2020:31) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi bukan sekedar loyalitas pasif, tetapi keterlibatan aktif karyawan dan keinginan untuk berkontribusi untuk organisasi, karyawan yang berkomitmen tinggi akan lebih termotivasi untuk aktif dan berusaha mewujudkan tujuan organisasi. Usaha aktif untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut akan terlihat dari kinerja yang baik pula. Hal ini berarti karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasinya.

Kemudian berdasarkan penelitian Leow dan Khong yang dilakukan di Malaysia, komitmen organisasi sangat berkaitan dengan niat karyawan untuk meninggalkan atau bertahan dalam organisasi dan memainkan peran penting untuk memperkuat pertumbuhan organisasi. Selain itu menurut Leow dan Khong, berbagai penelitian juga menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Jika pekerja puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih berkomitmen pada pekerjaan dan organisasinya. Dimana kepuasan kerja itu sendiri akan tercipta dari hasil kinerja yang baik dan

memuaskan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memang memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja seseorang.

Hasil penelitian ini juga bersesuaian dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang juga meneliti variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Supiyanto dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan dan Kinerja* juga menyimpulkan bahwa kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Noerhayati dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tirta Makmur Ungaran* juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 25,2%.

Secara syariah, komitmen dalam Islam adalah kesediaan dan kerelaan bekerja menepati segala ketentuan kerja dalam ajaran Islam secara konsisten. Orang yang memiliki komitmen dalam bekerja adalah mukmin yang berkomitmen terhadap Islam. Komitmen kerja merupakan konsekuensi logis dari komitmen terhadap Islam sebagai hasil keimanannya kepada Allah dan Rasul-Nya.

Komitmen dalam Islam merupakan bentuk istiqamah yang menunjukkan kekuatan iman manusia sehingga ia tidak mudah goncang atau cepat menyerah pada tantangan atau tekanan. Tasmara, menjelaskan bahwa istiqamah melahirkan sikap konsisten dan teguh pendirian untuk menegakkan dan membentuk sesuatu pada kesempurnaan atau kondisi yang lebih baik, yang dalam konteks pekerjaan dapat dikatakan sebagai kinerja yang baik.

3. Pengaruh secara Simultan Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (Noerhayati, 2011:35) adalah:

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas hasil pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerjasama

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} = 4,201 > F_{tabel} = 3,13$ dan nilai signifikansi kompensasi finansial (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,019 < 0,05$. Dengan demikian H_a dalam penelitian ini diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y . Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Yang terhadap kinerja individu yang menegaskan bahwa organisasi dapat memberikan bonus dan penghargaan langsung berdasarkan kinerja individu jika hasil kerja seseorang dapat terlihat. Sejalan dengan Yang, Bishop menyelidiki kinerja karyawan dan mengungkapkan bahwa pengakuan dan penghargaan atas kinerja karyawan dapat menimbulkan perbedaan produktivitas dan kinerja antar karyawan. Kinerja dan produktivitas

karyawan sangat dipengaruhi oleh efektivitas kinerja suatu organisasi dan sistem manajemen penghargaannya (Yazici). (Shahzadi dkk., 2014:159-166)

Selain itu, Noor (dalam Andayani and Soehari, 2019:129-145) menyatakan bahwa prestasi karyawan dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang rendah atau lingkungan kerja yang buruk. Hal ini berarti bahwa motivasi mempengaruhi baik buruknya kinerja seseorang; suatu kompensasi finansial dapat digolongkan sebagai salah satu bentuk motivasi dalam aspek ekonomi. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kompensasi finansial yang diterimanya.

Terdapat 13 faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (dalam Harpis, 2019:189), di antaranya ialah motivasi dan komitmen. Motivasi dalam hal ini dapat berupa motivasi berupa pemenuhan kebutuhan dasar seperti penghasilan atau uang. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk berkinerja baik. Selain itu, menurut Kasmir komitmen juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang menjadi lebih baik.

Secara syariah, perintah untuk bekerja dengan baik tergambar dalam Q.S.

At- Taubah/9: 105

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ﴾

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja seseorang baik secara parsial maupun secara simultan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin, baik secara parsial maupun secara simultan. Akan tetapi, terdapat temuan yang terjadi di lapangan justru kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin belum dapat dikatakan baik. Hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi hal tersebut ialah dalam hal kompensasi, misalnya ada beberapa karyawan yang sering ditugaskan untuk perjalanan dinas luar, sehingga yang bersangkutan mendapatkan kompensasi lebih dibanding karyawan lain. Hal tersebut mungkin dapat menimbulkan kecemburuan sosial sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan lain ke arah yang negatif.

Dengan kata lain, jika kompensasi yang didapatkan oleh karyawan belum sesuai dengan harapan, maka dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan yang kurang baik tersebut dapat diartikan sebagai kinerja yang tidak sesuai target. Target kinerja karyawan yang dapat dikatakan baik antara lain seperti tidak ada keterlambatan masuk kerja, jumlah kehadiran karyawan yang tinggi, dan kemampuan bekerja sama yang baik sehingga menimbulkan keefektifan dan keefisienan seseorang dalam bekerja.