

SKRIPSI

**PENGARUH GAJI, TUNJANGAN,
FASILITAS KERJA PADA KINERJA PEGAWAI NON PNS
(Studi Kasus Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil
Menengah Dan Perindustrian Kota Balikpapan)**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI**

**NAMA : ANNISA PUTRI HENDRAWAN
NIM : 1915644204**

**PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI MANAJERIAL
JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI
2023**

**PENGARUH GAJI, TUNJANGAN,
FASILITAS KERJA PADA KINERJA PEGAWAI NON PNS
(Studi Kasus Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil
Menengah Dan Perindustrian Kota Balikpapan)**

**Annisa Putri Hendrawan
1915644204**

(Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Bali)

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan permasalahan yang ada pada kantor tersebut. Gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam meninjau kinerja agar terlaksana dengan tepat sasaran. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerja pada kinerja pegawai non PNS. Variabel penelitian yang dipakai yaitu variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari gaji, tunjangan dan fasilitas kerja. Selain itu, variabel terikatnya (*dependent*) yaitu kinerja pegawai non PNS. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian adalah dengan pengumpulan data primer. Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut dengan menggunakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan kepada responden.

Responden dan Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Perindustrian Kota Balikpapan. Teknik pengambilan sampelnya adalah teknik sampling jenuh karena semua sampel dan populasi digunakan, hal berikutnya yang dijadikan sampel yaitu 30 orang pegawai non PNS yang telah bekerja di Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Perindustrian Kota Balikpapan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Gaji berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja pegawai non PNS dengan hasil uji t -3,557. Tunjangan berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai non PNS dengan hasil uji t 2,131.

Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai non PNS dengan hasil uji t 3,016. Gaji, Tunjangan dan Fasilitas kerja berpengaruh positif simultan dan signifikan pada kinerja pegawai non PNS terbukti dengan hasil uji yang menyatakan nilai F hitung = 6,428 > F tabel = 2,98. Hal ini mengartikan semakin tinggi gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja secara simultan maka semakin baik kinerja pegawai non PNS. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian disarankan instansi sebaiknya lebih memperhatikan masalah pemberian gaji, tunjangan dan fasilitas kerja, karena hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai non PNS. Selanjutnya, untuk peneliti berikutnya jika ingin meneliti terkait dengan hal ini maka sebaiknya menambah variabel lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai non PNS.

Kata Kunci: Gaji, Tunjangan, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai Non PNS

***EFFECT OF SALARY, BENEFITS,
WORK FACILITIES ON THE PERFORMANCE OF NON-CIVIL
SERVANT EMPLOYEES
(Case Study of Cooperative Office, Small Micro Enterprises
Medium and Industrial Balikpapan City)***

**Annisa Putri Hendrawan
1915644204**

(Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Bali)

ABSTRACT

This research was motivated by the problems that existed in the office. Salaries, benefits, and work facilities have a significant influence in reviewing performance to be carried out on target. The purpose of this study is to determine how the effect of salary, benefits and work facilities on the performance of non-civil servants. The research variables used are independent variables consisting of salary, benefits and work facilities. In addition, the dependent variable is the performance of non-civil servants. The data collection technique carried out in the study is by primary data collection. The technique used to obtain the data using questionnaires is a data collection technique by distributing questionnaires or lists of questions to respondents.

The respondents and samples taken in this study were the Office of the Cooperative Office, Micro, Small and Medium Enterprises and Industry of Balikpapan City. The sampling technique is a saturated sampling technique because all samples and populations are used, the next thing that makes the sample is 30 non-civil servants who have worked at the Office of the Cooperative Office, Micro, Small and Medium Enterprises and Industry of Balikpapan City. Based on the results of the study, it can be concluded that salary has a negative and significant effect on the performance of non-civil servants with a test result of $t - 3.557$. Benefits have a significant positive effect on the performance of non-civil servants with a t -test result of 2,131.

Work facilities have a significant positive effect on the performance of non-civil servants with a t test result of 3.016. Salaries, Benefits and Work Facilities have a simultaneous and significant positive effect on the performance of non-civil servants as evidenced by the test results which state the value of F count = 6.428 > F table = 2.98. This means that the higher the salary, benefits, and work facilities simultaneously, the better the performance of non-civil servants. Based on the conclusions of the research results, it is suggested that agencies should pay more attention to the issue of providing salaries, benefits and work facilities, because this affects the performance of non-civil servants. Furthermore, for the next researcher if you want to research related to this, you should add other variables that can affect the performance of non-civil servants.

Keywords: Salary, Benefits, Work Facilities, Performance of Non-Civil Servants

**PENGARUH GAJI, TUNJANGAN,
FASILITAS KERJA PADA KINERJA PEGAWAI NON PNS
(Studi Kasus Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil
Menengah Dan Perindustrian Kota Balikpapan)**

SKRIPSI

**Dibuat sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Terapan
Akuntansi pada Program Studi Akuntansi Manajerial Jurusan Akuntansi
Politeknik Negeri Bali**



NAMA : ANNISA PUTRI HENDRAWAN
NIM : 1915644204

**PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI MANAJERIAL
JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI
2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Annisa Putri Hendrawan
NIM : 1915644204
Program Studi : Akuntansi Manajerial

Menyatakan bahwa sesungguhnya Skripsi:

Judul : Pengaruh Gaji, Tunjangan, Fasilitas Kerja Pada Kinerja Pegawai Non PNS (Studi Kasus Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Perindustrian Kota Balikpapan)
Pembimbing : 1. I Made Agus Putrayasa, SE, M.SA, AK.
2. Ida Suriana, S.E, M.M
Tanggal Uji : 23 Agustus 2023

Skripsi yang ditulis merupakan karya sendiri dan orisinal, bukan merupakan kegiatan plagiat atau saduran karya pihak lain serta belum pernah diajukan sebagai syarat atau sebagai bagian dari syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan dari perguruan tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Balikpapan, 04 September 2023



Annisa Putri Hendrawan

SKRIPSI

**PENGARUH GAJI, TUNJANGAN,
FASILITAS KERJA PADA KINERJA PEGAWAI NON PNS
(Studi Kasus Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil
Menengah Dan Perindustrian Kota Balikpapan)**

DIAJUKAN OLEH:

**NAMA : ANNISA PUTRI HENDRAWAN
NIM : 1915644204**

Telah Disetujui dan Diterima dengan Baik oleh:

DOSEN PEMBIMBING 1 DOSEN PEMBIMBING 2

**JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI**

**I Made Agus Putrayasa, SE, M.SA, AK
NIP. 197808292008011007**

**Ida Suriana S.E, M.M
NIP. 198902192014042001**



SKRIPSI

PENGARUH GAJI, TUNJANGAN, FASILITAS KERJA PADA KINERJA PEGAWAI NON PNS (Studi Kasus Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Perindustrian Kota Baliikpapan)

Telah Diuji Dan Dinyatakan Lulus Ujian Pada:

Tanggal 23 Bln Agustus Thn 2023

PANITIA PENGUJI

KETUA:


I Made Agus Putrayasa, SE, M.SA, AK
NIP. 197808292008011007

ANGGOTA:


**JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI**


2. Drs. Totok Ismawanto, MM. Pd
NIP. 196204231988031008


3. I Made Bagiada, SE., M.Si. AK
NIP. 197512312005011000

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa (Allah SWT), karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial pada Politeknik Negeri Bali. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. I Nyoman Abdi, SE., M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan menuntut pendidikan di Politeknik Negeri Bali.
2. I Made Sudana, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan dan petunjuk dalam menyelesaikan studi di Politeknik Negeri Bali.
3. Cening Ardina, SE. M. Agb, selaku Ketua Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi sebagai syarat kelulusan studi di Politeknik Negeri Bali.
4. I Made Agus Putrayasa, SE, M.SA, AK, selaku dosen pembimbing I yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam menyusun skripsi ini.
5. Ida Suriana, S.E, M.M, selaku dosen pembimbing II dari Politeknik Negeri Balikpapan yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam menyusun skripsi ini.
6. Pihak Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah dan Perindustrian Kota Balikpapan yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.

8. Teman-teman yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa (Allah SWT) berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Balikpapan, 04 September 2023



Annisa Putri Hendrawan



JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Abstrak	ii
<i>Abstract</i>	iii
Halaman Prasyarat Gelar Sarjana Terapan	iv
Halaman Surat Pernyataan Orisinalitas Karya Ilmiah	v
Halaman Persetujuan	vi
Halaman Penetapan Kelulusan	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Kajian Teori.....	8
B. Kajian Penelitian Yang Relevan.....	15
C. Kerangka Pikir dan Konseptual.....	22
D. Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi/Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
C. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	29
D. Variabel Penelitian Dan Definisi.....	30
E. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data.....	31
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	32
G. Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	37
B. Hasil Uji Hipotesis/Jawaban Pertanyaan Penelitian.....	47

C. Pembahasan.....	50
D. Keterbatasan Penelitian.....	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	54
A. Simpulan	54
B. Implikasi.....	54
C. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	61



JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perhitungan Gaji dan Tunjangan Pegawai Non PNS Tahun 2023.....	12
Tabel 2.2 Perbandingan Hasil Kajian Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Variabel Penelitian Dan Definisi	30
Tabel 3.2 Skala Pengukuran <i>Likert</i>	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	37
Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Gaji	38
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Tunjangan	38
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja	38
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai Non PNS	39
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel.....	39
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Gaji.....	40
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Tunjangan	41
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja	42
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai Non PNS.....	43
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	44
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	45
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	47
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	48
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	24
--------------------------------------	----



JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	61
Lampiran 2 : Tabulasi Data Ordinal.....	66
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas	70
Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas	74
Lampiran 5 : Hasil Deskripsi Kuesioner Variabel	75
Lampiran 6 : Hasil Uji Normalitas.....	83
Lampiran 7 : Hasil Uji Multikolinieritas.....	83
Lampiran 8 : Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	83
Lampiran 9 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	84
Lampiran 10 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	84
Lampiran 11 : Hasil Uji t (Uji Parsial).....	84
Lampiran 12 : Hasil Uji F (Uji Simultan).....	85
Lampiran 13 : Surat Permohonan Penelitian	86
Lampiran 14 : Surat Balasan Penelitian	88
Lampiran 15 : Kartu Bimbingan Dosen Pembimbing 1	89
Lampiran 16 : Kartu Bimbingan Dosen Pembimbing 2	90
Lampiran 17 : Lembar Ujian Komprehensif.....	91
Lampiran 18 : Hasil Turnitin BAB 1,3,4,5	92
Lampiran 19 : Hasil Turnitin BAB 2	98

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada sebuah sektor seperti publik maupun swasta sangatlah berkembang dikarenakan arus globalisasi yang sangat maju ditiap tahunnya. Suatu perkembangan teknologi ataupun ilmu pengetahuan, maka dituntut memiliki sebuah pegawai ahli dalam tenaga kerja yang cukup terampil dan ahli (Andisi dan Uhing, 2018). Hal ini membuat para tenaga kerja membutuhkan suatu dorongan yang tepat untuk mendukung kinerjanya agar tetap lebih baik.

Berbagai persoalan ini juga pastinya harus didukung pada kesepakatan bersama antara pimpinan dengan pegawai agar mendapatkan solusi. Dengan demikian, jika ingin mencapai sebuah tujuan pada pemerintahan maka harus memperhatikan para pegawai dengan cara seperti pemberian gaji. (Oktavia, 2021).

Penggajian yang telah ditetapkan pada sektor publik tersebut nantinya juga akan mempengaruhi prestasi pegawai yaitu kebutuhan tenaga kerja yang tentunya dibutuhkan sektor. Tenaga kerja (TK) sebagai individu yang memiliki peran penting dalam hal merencanakan dan mengalokasikan sumber daya keuangan serta merumuskan strategi untuk mencapai tujuan organisasi (Yuliana et al., 2020).

Perancangan SDM yang tepat akan membuat suatu kelancaran efektivitas sektor publik dalam menjalankan alur kinerjanya. Dengan demikian bukan hanya gaji saja yang membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik melainkan sebuah tunjangan juga mempengaruhinya. Pemberian tunjangan seharusnya mampu mengupayakan hal efek positif untuk para pegawai non PNS agar merasa aman dalam bekerja.

Pentingnya gaji dan tunjangan akan membuat pegawai menjadi betah bekerja dan suatu keuntungan yang semestinya harus didapatkannya. Selain itu, jika pemberian gaji dan tunjangan telah sesuai maka pegawai wajib memperlihatkan kinerja terbaiknya agar perusahaan dapat melihatnya. Dengan memajukan kinerja para pegawai maka perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi serta melihat kebutuhan dari para pegawai seperti gaji dan tunjangan (Muhdi et al., 2019).

Kebutuhan akan penting dikarenakan fasilitas kerja juga dibutuhkan bagi setiap pegawai agar kinerja pegawai dapat berjalan dengan lancar. Sehingga gaji, tunjangan, maupun fasilitas kerja akan berkaitan erat pada kebutuhan pegawai. Namun demikian, terdapat sebuah pernyataan dari penelitian-penelitian yang membuat hasil variabel tersebut bisa atau tidaknya berpengaruh pada kinerja pegawai non PNS.

Terdapat sebuah *research GAP* yang menyatakan beberapa penelitian tentang hasil dari variabel yang dipilih oleh peneliti terdahulu. Hal yang pertama peneliti akan mengambil salah satu penelitian tentang gaji. Menurut Sastrawan (2020) pada penelitian yang dilakukannya bahwasanya hasil penelitian gaji dapat berpengaruh positif atau signifikan pada kinerja pegawai. Dikarenakan gaji sudah direspon dengan sangat baik oleh pegawai dengan demikian pimpinan perlu meningkatkan dan mempertahankan kondisi ini. Sedangkan berbanding balik hasil yang didapat pada penelitian berikutnya.

Menurut Aromega et al (2019) pada penelitian yang dilakukannya bahwasanya hasil penelitian gaji tidak terdapat pengaruh positif ataupun signifikan pada kinerja pegawai. Dikarenakan perlunya melakukan sebuah evaluasi pada gaji agar dapat

diterima oleh pegawai sehingga dapat merumuskan kebijakan atau program strategis untuk para pegawai dalam kinerjanya. Hal yang kedua peneliti akan mengambil salah satu penelitian tentang tunjangan.

Menurut Ni Damayanti et al (2022) pada penelitian yang dilakukannya bahwasanya hasil penelitiannya tunjangan berpengaruh positif ataupun signifikan pada kinerja pegawai. Pada hal tersebut disebabkan semakin tinggi tunjangan kinerja maka akan terjadi pengaruh kinerja pada pegawainya, sedangkan sebaliknya semakin rendah tunjangan kinerja tidak terjadinya pengaruh pada kinerja pegawai. Sedangkan berbanding balik hasil yang didapat pada penelitian berikutnya.

Menurut Hasriani (2019) pada penelitian yang dilakukannya bahwasanya hasil penelitian tunjangan tidak menghasilkan keterangan positif ataupun signifikan pada kinerja pegawai. Pada hal tersebut disebabkan tunjangan yang diberikan tidak sangat membantu dalam menangani permasalahan yang terjadi serta tunjangan juga tidak dapat mempengaruhi jalannya kinerja untuk para pegawai agar lebih meningkat pada saat bekerja. Hal yang ketiga peneliti akan mengambil salah satu penelitian tentang fasilitas kerja.

Menurut Oktavia (2021) pada penelitian yang dilakukannya bahwasanya hasil penelitian fasilitas kerja menghasilkan pengaruh positif ataupun signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan sebuah fasilitas kerja yang tersedia sudah sangat membantu dan penting untuk kebutuhan pegawai dalam memudahkan menyelesaikan sebuah pekerjaan. Sedangkan berbanding balik hasil yang didapat pada penelitian berikutnya.

Menurut Kelatow et al (2016) pada penelitian yang dilakukannya bahwasanya hasil penelitian fasilitas kerja tidak menghasilkan pengaruh positif ataupun signifikan pada kinerja pegawai. Dikarenakan sebuah fasilitas kerja tidak adanya pengaruhnya dalam hal penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Terdapat sebuah persoalan yang dihadapi para pegawai kantor dinas dalam melihat kinerja pegawai non PNS.

Salah satunya adalah pegawai yang bukan berstatus sebagai PNS melainkan sebagai Non PNS. Hal ini dapat ditelaah pada pegawai Non PNS yang terdiri dari pegawai pada bidang sekretariat, koperasi, UMKM dan industri pastinya akan berbeda gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja yang diterimanya dengan yang berstatus sebagai PNS pada kantor dinas tersebut. Dengan perbedaan tersebut terdapat fenomena antara PNS dan Non PNS yaitu dari segi pendapatan yang diterimanya dan fasilitas sangat jauh sekali perbedaannya.

Pegawai PNS pastinya memiliki hak yang lebih tinggi ketimbang Non PNS karena dari kinerja yang dilakukan juga sejalan dengan hasil yang diperolehnya. Berbeda dengan pegawai Non PNS yang bekerjanya hanya jika tunggu instruksi dari atasannya. Oleh karena itu, pegawai PNS lebih besar keuntungan yang didapatkan pada kinerja yang dilakukannya pada pegawai Non PNS tidak bisa mempunyai hak dalam mengambil keputusan secara sendiri harus melalui kepala bagian atasannya (Masinambow dan Adolfina, 2017).

Pada perbedaan tersebut diharapkan kinerja pegawai Non PNS bisa tetap berjalan sebagaimana mestinya untuk memenuhi kewajiban tanggung jawabnya. Dikarenakan sebuah tanggung jawab yang dijalankannya akan membawa dampak

baik dan efektif kedepannya bagi perusahaan maupun sektor publik tersebut. Dalam hal ini perlunya memperhatikan kinerja pegawai digunakan untuk melihat pencapaian tujuan suatu instansi (Daulay et al., 2019).

B. Rumusan Masalah

Pada penyelesaian sebuah permasalahan pada penelitian ini, setelah pembahasan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan. Maka peneliti menemukan rumusan masalah, antara lain :

- a. Apakah gaji berpengaruh pada kinerja pegawai Non PNS?
- b. Apakah tunjangan berpengaruh pada kinerja pegawai Non PNS?
- c. Apakah fasilitas kerja berpengaruh pada kinerja pegawai Non PNS?
- d. Apakah gaji, tunjangan, serta fasilitas kerja berpengaruh pada kinerja pegawai Non PNS?

C. Batasan Masalah

Pada proses penyelesaian sebuah penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka akan dilakukannya sebuah batasan masalah. Pada batasan masalah yang dibuat oleh peneliti yaitu pegawai non PNS yang ada pada lingkup dinas koperasi, usaha mikro kecil menengah dan perindustrian Kota Balikpapan saja dan tidak diluar dari pembahasan. Dikarenakan tujuan dilakukannya penelitian ini tidak dilakukan untuk semua pegawai yang termasuk PNS pada kantor pemerintahan tersebut melainkan hanya yang berstatus pegawai Non PNS.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Hal yang berkaitan dengan penyelesaian rumusan masalah maka akan brehubungan tujuan dan manfaat kedepannya penelitian ini akan digunakan, terdapat tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui gaji berpengaruh pada kinerja pegawai Non PNS.
- b. Untuk mengetahui tunjangan berpengaruh pada kinerja pegawai Non PNS.
- c. Untuk mengetahui fasilitas kerja berpengaruh pada kinerja pegawai Non PNS.
- d. Untuk mengetahui gaji, tunjangan, serta fasilitas kerja berpengaruh pada kinerja pegawai Non PNS.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Perindustrian Kota Balikpapan

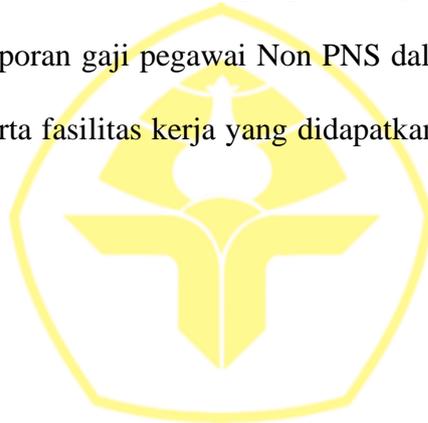
Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini untuk kantor yang dituju sebagai bahan penelitian dapat membawa dampak positif dan baik. Lalu, dapat terus memperhatikan kinerja pegawai dari segi gaji, tunjangan dan fasilitas kerja agar pegawai akan merasa betah.

- b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Pada institusi kedepannya dapat menjalin hubungan baik maupun kerja sama. Dengan demikian dari penelitian ini akan memberikan sebuah wawasan dan pengetahuan yang ada pada kinerja pegawai di Kantor pemerintahan tersebut.

c. Bagi Peneliti

Untuk peneliti akan menjadi sebuah wadah pengetahuan dan wawasan bahwasanya suatu gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja itu sangat penting diberikan bagi pegawai. Dikarenakan untuk menjamin kinerjanya akan terus lebih baik dan lancarnya alur kinerja yang dilakukan pada kantor tersebut. Sehingga pengetahuan yang didapatkan dari persoalan gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja pegawai Non PNS akan menjadi wadah inspirasi untuk mengetahui lebih dalam bahwa terdapat perhitungan-perhitungan yang wajib dilakukan pada laporan gaji pegawai Non PNS dalam hal adanya tunjangan yang diberikan serta fasilitas kerja yang didapatkan apakah sudah tercukupi atau tidaknya.



JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Terdapat sebuah beberapa kesimpulan yang dapat ditelaah setelah dilakukannya penelitian, yaitu :

1. Gaji tidak berpengaruh positif tetapi signifikan pada kinerja pegawai non PNS, karena gaji relatif rendah maka kinerja pegawai non PNS meningkat.
2. Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai non PNS, karena tunjangan meningkat sehingga juga dapat meningkatkan kinerja pegawai non PNS.
3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai non PNS, karena Fasilitas kerja yang disediakan dapat meningkatkan kinerja pegawai non PNS.
4. Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif simultan ataupun signifikan pada kinerja pegawai non PNS. Hal ini mengartikan jika Gaji, Tunjangan dan Fasilitas kerja meningkat secara simultan.

B. Implikasi

Berdasarkan implikasi yang ada maka peneliti membuat implikasi teoritis dan manajerial, beriku penjelasan implikasinya yaitu :

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian sebagai tambahan pengetahuan tentang isi perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini apakah mendukung atau tidak mendukung. Menurut penelitian Vahdist (2017) menyatakan gaji berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Sedangkan menurut

penelitian Puspitasari et al (2018) gaji tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

2. Implikasi Manajerial

Dapat digunakan oleh instansi sebagai pengetahuan untuk menentukan kebijakan dan informasi yang berkaitan dengan gaji, tunjangan, fasilitas kerja pada kinerja pegawai non PNS

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat oleh peneliti, maka peneliti perlu memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah dan Perindustrian Kota Balikpapan

Gaji dan tunjangan terbukti mempengaruhi kinerja pegawai non PNS dikarenakan kedua hal ini berhubungan dengan sebuah timbal balik mereka atas kinerja yang telah dilakukannya. Selain itu, Instansi juga harus memperhatikan fasilitas kerja untuk produktivitas kerja.

2. Pada Pegawai Non PNS

Pada pegawai non PNS diharapkan dapat mempertahankan kinerjanya yang efektif dan efisien agar memajukan instansi agar lebih produktif. Dengan demikian, harapan dan tujuan akan tepat pada fungsi dari para pegawai dalam melakukan pekerjaan dan melaksanakan kewajiban pekerjaan di Kantor DKUMKMP Kota Balikpapan.

3. Pada Politeknik Negeri Bali

Pada PNB sebaiknya menambahkan pengetahuan dan gagasan yang dapat menumbuhkan pengetahuan dalam melakukan penelitian tentang variabel penelitian serta menjalin hubungan kerja sama

4. Pada Peneliti

Bagi peneliti memiliki saran yang membangun untuk penelitian yang dapat digunakan, yaitu :

- a. Harapan peneliti berikutnya jika ingin mengkaji masalah serupa, dianjurkan mempelajari dengan *detail* subjek dan objeknya, contohnya dengan mencoba variabel lain yang mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai non PNS.
- b. Pada penelitian berikutnya dapat menggunakan metode lain seperti survey lapangan langsung atau menggunakan teknik wawancara tatap muka, agar data penelitian menggambarkan kondisi lapangan.

JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Andisi, C., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2748–2757.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- Astuti Nandasari, D., & St.Ramlah. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Tangible Journal*, 4(1).
- Balqis, A. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Asla Jambi.
- Budi, S. S., Dewandaru, B., Susilaningih, N., & Kadiri, E. U. (2022). *Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Krupuk UD “ Larasati ” Ngadiluwih Kediri*. 3(1).
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Erfan Budi Wijaksono, & Heru Sutapa Nuraidya Fajariah. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja Ii/I Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 89–105. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.659>
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>
- Farhan Maulana, M. (2016). Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baronnganjuktahun 2016. In *Skripsi Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri*.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Hari Nugroho, & Bachri, A. A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq),

Kecerdasan Emosional (Eq), Kecerdasan Spiritual (Sq) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Kecerdasan Spiritual (Sq) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat*, 4, 259–272. <https://scholar.archive.org/work/hhqg7i6cybdkddo2olxql2om6a/access/wayback/http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/viewFile/99/99>

- Hasriani. (2019). Pengaruh Gaji Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Elnusa Pare-Pare Berdasarkan Ekonomi Islam. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 2(1), 1–19. http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84865607390&partnerID=tZOtx3y1%0Ahttp://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=2LIMMD9FVXkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Principles+of+Digital+Image+Processing+fundamental+techniques&ots=HjrHeuS_
- Hermanto, H., & Darmanah, D. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 119. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.40>
- Kadarisman, M. (2011). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.
- Kelatow, C. G., Adolfina, & Trang, I. (2016). Pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada RS Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(5), 371–381.
- Lalihatu, I. R., Warouw, D. M. D., & Tulung, L. E. (2017). Peranan Humas Dalam Mensosialisasikan Bpjs Ketenagakerjaan Pada Pedagang Pasar Segar Paal2. *E-Journal Acta Diurna*, VI(3), 1–13.
- Mahmuda, S., Sucipto, A., & Setiawansyah, S. (2021). Pengembangan Sistem Informasi Pengolahan Data Tunjangan Karyawan Bulog (TKB) (Studi Kasus: Perum Bulog Divisi Regional Lampung). *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Akuntansi*, 1(1), 14–23. <https://doi.org/10.33365/jimasia.v1i1.914>
- Masinambow, C., & Adolfina. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1093–1101.
- Muhamdi, M. I., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-Asyôçariyyah Bojonegoro. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), 253–263. <https://doi.org/10.37504/jmb.v2i03.182>
- Ni Damayanti, Ida Widiadnya, Sapta Rini, W. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung. 3, 219–227.
- Nofinawati. (2018). Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*

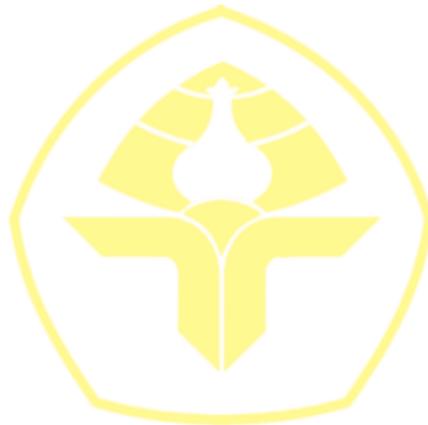
Islam, 4(1), 271–285.

- Novriani Gultom, H., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurfahna, S., & Said, S. (2017). Pendekatan Syariah Dalam Pemberian Gaji dan Bonus Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Mashrafiyah Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 1(1), 105–115.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(1), 1–9. <https://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/bistek/article/view/129>
- Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- Patara, G. (2022). Pengaruh Fasilitas, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tana Lili. Pengaruh Fasilitas, Motivasi Dan Disiplin <http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/2314>
- Pertiwi, M., & Nurcahyanto, H. (2017). Efektivitas Program BPJS Kesehatan di Kota Semarang (Studi Kasus Pada Pasien Pengguna Jasa Bpjs Kesehatan Di Puskesmas Srandol). *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 416–430.
- Puspitasari, F. A., Nursyamsi, I., & Rasjid, W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(3), 51–67.
- Sampurno, B., Sumadi, & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 194–205. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4114>
- Sastrawan, I. P. A. (2020). Pengaruh Gaji , Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Made Bali Sempidi-Badung. 1–16.
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *JISPAR Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan*, 7(1), 31–37.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046), 1–10.
- Vahdist, R. (2017). Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa

Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(1), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

Wailan, R. R., Kojo, C., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Esta Group Jaya Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 287–296.

Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *BISMA Cendekia*, 1(1), 1–6.



JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI