

Pengaruh Kepribadian, Gaya Hidup dan Kompensasi Terhadap Kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung

Istiani, Edy Swasono

Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Email: makeosada@gmail.com

Abstract

The success of development in the Government, Civil Servants (ASN) plays determining role factor. The ability to have an intention, reasons, and rationality make these elements control the other factors such as Human Resources, Capital, Infrastructure, Social, and etc. Therefore, ASN is required to have integrity and professionalism that will have a positive impact on the achievement of performance.

This study aims to analyze the influence of personality, lifestyle, and compensation on the performance of ASN employees at the Regional Financial and Asset Management Agency of Tulungagung Regency. The research object was 59 Civil Servants at the Regional Financial and Asset Management Agency of Tulungagung Regency. Simultaneously we found a positive and significant influence of Personality, Lifestyle, and Compensation factors on Employee Performance. When partially testing, we also found that these factors had the same result.

The study concluded that ASN who have a high level of creativity and curiosity, have an interest and a positive outlook on work, and receive appropriate allowances and facilities have an impact on performance achievement.

Keywords: Personality, Lifestyle, Compensation, and Performance.

Abstrak

Dalam keberhasilan suatu pembangunan di Pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan paling signifikan sebagai faktor penentunya. Kemampuan berkehendak, berakal budi, dan daya rasionalitas menjadikan perangkat ini sebagai pengontrol faktor yang lain seperti Sumber Daya Manusia, Modal, Infrastruktur, Sosial dan yang lainnya. Oleh karena itu ASN dituntut memiliki integritas dan profesionalisme yang akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepribadian, gaya hidup dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung. Objek penelitian adalah ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung sebanyak 59 orang. Hasil penelitian menemukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan faktor Kepribadian, Gaya Hidup, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Disamping itu ketika diuji secara parsial ditemukan fakta bahwa faktor-faktor tersebut juga berpengaruh signifikan.

Penelitian menyimpulkan bahwa ASN yang memiliki tingkat kreatifitas dan rasa ingin tahu yang tinggi, memiliki minat dan pandangan positif terhadap pekerjaan serta mendapatkan tunjangan dan fasilitas yang sesuai berdampak pada pencapaian kinerja.

Kata Kunci: Kepribadian, Gaya Hidup, Kompensasi, dan Kinerja.

Latar Belakang Teoritis

Menurut Simamora, Henry (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap pencapaian target keberhasilan pemerintah di berbagai sektor. Untuk pertanggungjawaban kepada masyarakat, instansi pemerintah sebagai

suatu organisasi, wajib mengukur kinerja untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang telah dicapai. Seperti disebutkan beberapa penelitian, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja ASN seperti faktor manajemen, lingkungan, dan sumber daya. Sumber daya yang berkualitas tinggi akan mampu meningkatkan kinerja untuk tujuan pencapaian target organisasi. Organisasi pemerintah saat ini menuntut sumber daya dalam hal ini ASN yang fleksibel yaitu memiliki kemampuan bekerja sesuai tuntutan

zaman dan mampu menjawab tantangan yang ditawarkan organisasi. Kepribadian adalah sesuatu yang sangat penting untuk disadari oleh ASN, hal ini karena kepribadian merupakan cerminan seperti apa dan bagaimana seorang ASN bertingkah laku, umumnya dalam keseharian dan secara khusus di saat memasuki dunia kerja. Aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya hidup. Gaya hidup merupakan kebiasaan, pola atau siklus keseharian seseorang. Indikator gaya hidup ini beberapa diantaranya adalah kegiatan, minat, dan opini. Chaney (2013) menjelaskan bahwa melalui gaya hidup, individu mempertahankan tindakannya sehingga dapat menyesuaikan diri dengan ruang sosial berdasarkan posisinya. Gaya hidup dapat memberikan pengaruh positif atau negatif bagi yang menjalankannya, tergantung bagaimana orang tersebut menjalaninya. Peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Hani Handoko (2017:155) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Pada tahun 2019 pemerintah Kabupaten Tulungagung memberikan tambahan penghasilan pegawai sebagai upaya peningkatan kinerja. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan salah satu OPD besar di Kabupaten Tulungagung karena memiliki lebih dari 50 pegawai. Peneliti mengambil lokasi penelitian pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah karena hasilnya dianggap dapat merepresentasikan pegawai di Kabupaten Tulungagung.

Dari uraian diatas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepribadian, gaya hidup dan kompensasi terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung?
2. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung?
3. Bagaimana pengaruh gaya hidup terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap

kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung?

Adapun tujuan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepribadian, gaya hidup dan kompensasi terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung
2. Menganalisis pengaruh kepribadian pegawai terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung
3. Menganalisis pengaruh gaya hidup pegawai terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung
4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendapat Creswell (2014) yang menyatakan penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Variabel ini, pada gilirannya, dapat diukur dengan menggunakan instrumen, sehingga data jumlah dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik. Variabel penelitian bebas pada penelitian ini adalah Kepribadian (X_1), Gaya Hidup (X_2) dan Kompensasi (X_3) sedangkan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variable terikat.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah sebanyak 59 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus. Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Hal ini dilakukan bila jumlah populasi kurang dari 100. Dengan demikian sampling dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner disusun berdasarkan skala *likert*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Agar hasil pemodelan tidak bias maka pengujian ini memerlukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

Hasil dan Pembahasan Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Kepribadian

Dari data kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh jawaban dari masing-masing variable yang diteliti. Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa terhadap kepribadian sebesar 4,28. Hal ini berarti kepribadian pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang meliputi kepercayaan diri, sikap kooperatif, rasa tanggungjawab, stabilitas emosi dan kreatifitas dapat dikatakan sangat baik.

Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Gaya Hidup

Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa Gaya Hidup pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah sebesar adalah 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Hidup pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang meliputi aktifitas yang mendukung pekerjaan, minat dan pandangan yang positif terhadap pekerjaan dapat dikatakan sangat tinggi.

Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Kompensasi

Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa Kompensasi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah sebesar adalah 4,45. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang meliputi gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas dikatakan sangat tinggi.

Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah sebesar adalah 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja dapat dikatakan sangat baik.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variable terikat dan variable bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas:

| Uraian | Nilai |
|---------------------------------|-------|
| Jumlah (N) | 59 |
| Rata-rata | 0 |
| Simpangan Baku | 0,798 |
| Nilai Kolmogorov-Smirnov hitung | 0,108 |
| Kolmogorov-Smirnov tabel | 0,177 |

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Nilai Kolmogorov-Smirnov hitung lebih kecil dari nilai Kolmogorov-Smirnov tabel dengan nilai $0,108 < 0,177$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:105), uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Berikut adalah hasil uji multikolinieritas:

Table 1 Hasil Uji Multikolinieritas

| Column | r | r2 | Tolerance | VIF |
|--------|-------|-------|-----------|-------|
| rX1x2 | 0,158 | 0,025 | 0,975 | 1,026 |
| rX1x3 | 0,103 | 0,011 | 0,989 | 1,011 |
| rX2x3 | 0,046 | 0,002 | 0,998 | 1,002 |

Dari data tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Berikut adalah hasil uji heterokedastisitas:

| | Coefficients | Standard Error | t Stat | P-value | Lower 95% | Upper 95% | Lower 95,0% | Upper 95,0% |
|------------------|--------------|----------------|---------|---------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| Intercept | 0,580 | 1,728 | 0,335 | 0,739 | - 2,884 | 4,043 | - 2,884 | 4,043 |
| Kepribadian (X1) | 0,052 | 0,063 | 0,830 | 0,410 | - 0,074 | 0,178 | - 0,074 | 0,178 |
| Gaya Hidup (X2) | - 0,083 | 0,067 | - 1,235 | 0,222 | - 0,218 | 0,052 | - 0,218 | 0,052 |
| Kompensasi (X3) | - 0,003 | 0,060 | - 0,050 | 0,960 | - 0,123 | 0,117 | - 0,123 | 0,117 |

Dari tabel diatas P-value menunjukkan nilai signifikansi variabel, untuk variabel Kepribadian bernilai 0,410, variabel gaya hidup sebesar 0,222 dan variabel kompensasi sebesar 0,960. Ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa hubungan kausal variabel bebas yang terdiri dari Kepribadian (X₁) dan Gaya Hidup (X₂) dan Kompensasi (X₃) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Table Hasil Analisis Regresi LinierBerganda

| | Coefficients | Standard Error | t Stat | P-value | Lower 95% | Upper 95% | Lower 95,0% | Upper 95,0% |
|------------------|--------------|----------------|--------|---------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| Intercept | -5,928 | 2,603 | -2,277 | 2,670% | -11,145 | -0,710 | -11,145 | -0,710 |
| Kepribadian (X1) | 0,597 | 0,094 | 6,324 | 0,000% | 0,408 | 0,786 | 0,408 | 0,786 |
| Gaya Hidup (X2) | 0,701 | 0,101 | 6,912 | 0,000% | 0,498 | 0,905 | 0,498 | 0,905 |
| Kompensasi (X3) | 0,552 | 0,090 | 6,101 | 0,000% | 0,371 | 0,733 | 0,371 | 0,733 |

Berdasarkan tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -5,928 + 0,597X_1 + 0,701X_2 + 0,552X_3$$

Persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Pengaruh variabel Kepribadian (X₁) terhadap kinerja adalah positif sebesar

0,597. Artinya apabila ada peningkatan Kepribadian sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,597 satuan.

2. Pengaruh variabel Gaya Hidup (X₂) terhadap kinerja adalah positif sebesar 0,701. Artinya apabila ada peningkatan Gaya Hidup sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,701 satuan.

3. Pengaruh variabel Kompensasi (X₃) terhadap kinerja adalah positif sebesar 0,552. Artinya apabila ada peningkatan Gaya Hidup sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,552 satuan.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dari variabel bebas yaitu kepribadian, gaya hidup dan kompensasi secara simultan (bersamaan) terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Hasil dari analisis koefisien korelasi (R) dapat dilihat dari tabel berikut :

| Regression Statistics | |
|--------------------------|--------------|
| Multiple R | 0,859 |
| R Square | 0,737 |
| Adjusted R Square | 0,723 |
| Standard Error | 0,819 |
| Observations | 59 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R sebesar 0,723. Nilai tersebut mendekati 1 (satu), hal ini berarti bahwa hubungan variabel bebas kepribadian, gaya hidup dan kompensasi secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai adalah sangat erat dan positif atau berjalan searah.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen Berikut adalah nilai koefisien determinasi (R²/R Square):

| Regression Statistics | |
|--------------------------|--------------|
| Multiple R | 0,859 |
| R Square | 0,737 |
| Adjusted R Square | 0,723 |
| Standard Error | 0,819 |
| Observations | 59 |

Dari tabel diatas didapatkan nilai R^2 sebesar 0,737 atau (73,7%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen yaitu kepribadian, gaya hidup dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 73,7%. Sedangkan sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Berikut adalah hasil uji kelayakan model:

| | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>Significance F</i> |
|------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------------------|
| Regression | 3 | 103,639 | 34,546 | 51,487 | 0,000% |
| Residual | 55 | 36,903 | 0,671 | | |
| Total | 58 | 140,542 | | | |

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel didapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas kepribadian, gaya hidup dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kepribadian, Gaya Hidup dan Kompensasi secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Dari Uji ANOVA atau Uji F Tabel variabel Kepribadian, Gaya Hidup dan Kompensasi menunjukkan tingkat kesalahan (sig. F) = 0,000 atau $0\% < 0,05$ atau 5%. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kepribadian, Gaya Hidup dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Variable Gaya Hidup memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variable Kepribadian dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien

Gaya Hidup sebesar 0,701 atau sebesar 70,1% yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien dari variable Kepribadian memiliki nilai sebesar 0, 597 atau sebesar 59,7% berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,552 atau 55,2% yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai koefisien maka variable tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variable lainnya. Dengan demikian variable Gaya Hidup mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan Kepribadian dan Kompensasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya Gaya Hidup yang baik seperti memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaan maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan nilai koefisien determinasi ($R^2/Rsquare$) sebesar sebesar 0,737 dengan ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel bebas yaitu Kepribadian, Gaya Hidup dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 73,7%. Dengan demikian sisanya masih ada 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan angka positif sebesar 0,597. Artinya apabila ada peningkatan Kepribadian sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,597 satuan. Kemudian untuk nilai T hitung variabel Kepribadian adalah 6,324 dengan probabilitas (sig. t) adalah 0,000. Oleh karena probabilitas (sig. t) lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Kepribadian terhadap kinerja.

Sehingga dari hasil tersebut H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka pernyataan H_2 bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepribadian

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Semakin baik kepribadiannya, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan rata-rata tanggapan responden terhadap Kepribadian pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang meliputi meliputi kepercayaan diri, sikap kooperatif, rasa tanggungjawab, stabilitas emosi dan kreatifitas dapat dikatakan sangat baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Andry Novrianto (2019) dengan judul Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang dengan hasil penelitian bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian Kepribadian mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Pengaruh Gaya Hidup terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Gaya Hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan angka positif sebesar 0,701. Artinya apabila ada peningkatan Gaya Hidup sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,701 satuan. Kemudian untuk nilai T hitung variabel Gaya Hidup adalah 6,912 dengan probabilitas (sig. t) adalah 0,000. Oleh karena probabilitas (sig. t) lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Gaya Hidup terhadap kinerja.

Sehingga dari hasil tersebut H_3 diterima dan H_0 ditolak. Maka pernyataan H_3 bahwa Gaya Hidup berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Hidup berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan

Aset Daerah. Semakin baik gaya hidup yang dimiliki maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Berdasarkan hasil kuesioner oleh responden menunjukkan rata-rata tanggapan responden terhadap Gaya Hidup di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang meliputi aktifitas yang mendukung pekerjaan, minat dan pandangan yang positif terhadap pekerjaan dapat dikatakan sangat tinggi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Lely Nurvillah Anggraini (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Hidup dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep yang mengungkapkan bahwa gaya hidup mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian Gaya Hidup berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan angka positif sebesar 0,552. Artinya apabila ada peningkatan Kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,552 satuan. Kemudian untuk nilai T hitung variabel Kompensasi adalah 6,101 dengan probabilitas (sig. t) adalah 0,000. Oleh karena probabilitas (sig. t) lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap kinerja. Sehingga dari hasil tersebut H_4 diterima dan H_0 ditolak. Maka pernyataan H_4 bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Berdasarkan hasil kuesioner oleh responden menunjukkan rata-rata tanggapan responden terhadap Kompensasi pada Badan

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang meliputi gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas dikatakan sangat tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nasrina Nina Mariana (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Gaya Hidup berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepribadian, Gaya Hidup dan Kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga pegawai dengan kreatifitas tinggi, kemauan untuk belajar hal baru, memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan serta mendapat fasilitas yang memadai akan berdampak pada peningkatan kinerja
2. Kepribadian secara signifikan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tingkat kreativitas, rasa ingin tahu yang tinggi dan sensitifitas pegawai terhadap isu-isu strategis akan membantu mempermudah organisasi untuk berkembang.
3. Gaya Hidup secara signifikan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung. Pegawai yang memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan serta memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaan akan membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. Kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap

peningkatan kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bila pegawai mendapatkan kompensasi berupa gaji, tunjangan dan fasilitas yang baik dari instansi maka akan berdampak

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dan pihak lain yang berkepentingan. Adapun beberapa saran adalah sebagai berikut:

1. Dalam hal pembuatan kebijakan, implikasi dari temuan ini adalah pentingnya Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat.
2. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah diharapkan mendukung minat maupun aktifitas pegawai yang dapat menunjang pekerjaan sehingga pegawai bisa merasa senang terhadap pekerjaan.
3. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah diharapkan memberikan fasilitas yang memadai sehingga pegawai bisa bekerja dengan lancar dan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan.
4. Penelitian ini telah dapat mengambil suatu kesimpulan yang bermanfaat, namun demikian karena keterbatasan waktu, tenaga, dan anggaran sehingga tidak mencakup variabel-variabel lain, sehingga untuk kepentingan akademis yang lebih luas diharapkan bagi peneliti-peneliti selanjutnya meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

Daftar Pustaka

- Andry Novrianto (2018). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 8(2). ISSN : 2301-5268
- Anggraini, L.N. 2015. Pengaruh Gaya Hidup dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep. *Skripsi*.

Universitas “Trunojoyo” Madura.

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design, Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (A. Fawaid & R. K. Pancasari, Trans. Fourth Edition ed.): Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko T. (2017). *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Lely Nurvillah Anggraini (2015). *Pengaruh Gaya Hidup dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep*
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasrina Nina Mariana (2018). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng*. *Journal Of Management*, 1(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (R. Saraswati & F. Sirait, Trans. 16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Simamora, Henry (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:Alfabeta.