

KOMPENSASI FINANSIAL DAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BANYUWANGI

Devi Nurkasanah, M Hadi Makmur, Supranoto

Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

200910201104@mail.unej.ac.id

Abstract

This article aims to explain the influence of financial compensation on the performance State Civil Apparatus of the Population and Civil Registration Services in Banyuwangi Regency. Performance is the result of an employee's work on the responsibilities given within a certain period of time. There are several factors that influence employee performance, one of which is compensation. A properly managed compensation system can have implications for employee performance and is directly proportional to the organization's success in achieving predetermined targets. This research is associative research with a quantitative approach. The population in this study consisted of 31 State Civil Apparatus of the Population and Civil Registration Services in Banyuwangi Regency, who were selected using a saturated sampling technique. Data was collected through questionnaires, interviews, and documentation. The collected data was then tested for validity using product moment correlation and reliability testing with Cronbach Alpha. For valid and reliable data, a correlation test was then carried out using the Spearman rank and a significance test using the T-test. The results of the Spearman Rank correlation test showed that the r_s value was 0.881, and the significance test (t) showed the calculated t_{value} (17.254) $\geq t_{table}$ (2.045). Thus, it can be stated that h_0 is rejected and h_1 is accepted, namely that there is a significant influence between financial compensation and performance State Civil Apparatus of the Population and Civil Registration Services in Banyuwangi Regency.

Keywords: *financial compensation; performance; State Civil Apparatus*

Abstrak

Artikel ini bertujuan menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai atas tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai salah satunya, yaitu kompensasi. Sistem kompensasi yang dikelola dengan tepat dapat berimplikasi terhadap kinerja pegawai, sehingga berbanding searah dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini terdiri atas 31 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian diuji validitas dengan *correlation product moment* dan uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha. Data yang valid dan reliabel

selanjutnya dilakukan uji korelasi menggunakan *Rank Spearman* dan uji signifikansi menggunakan uji T. Hasil uji korelasi *Rank Spearman* menunjukkan nilai r_s adalah 0,881 dan uji signifikansi (t) menunjukkan nilai $t_{hitung} (17,254) \geq t_{tabel} (2,045)$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa h_0 ditolak dan h_1 diterima, yakni terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

Kata kunci: kompensasi finansial, kinerja pegawai, Aparatur Sipil Negara

Pendahuluan

Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik terus dilakukan. Salah satu upaya pemerintah untuk mewujudkannya, yaitu melalui administrasi kependudukan. Undang-Undang (UU) Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan Pasal 8 mewajibkan kepada seluruh pegawai instansi pelaksana administrasi kependudukan untuk memberikan pelayanan yang sama dan profesional kepada setiap penduduk atas pelaporan peristiwa kependudukan dan peristiwa penting. Tujuan tersebut dapat diwujudkan melalui manajemen sumber daya manusia dengan memanfaatkan fungsi kompensasi (Sudaryo dkk., 2019).

Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada seseorang pegawai berdasarkan kontribusinya terhadap organisasi (Sedarmayanti, 2017; Dessler, 2009; Bangun, 2012; Suparyadi, 2015; dan Simamora, 1997). Selanjutnya, Bangun (2012) mengemukakan bahwa kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi finansial

umumnya diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang kartal, seperti gaji dan berbagai tunjangan yang disesuaikan dengan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Suparyadi (2015) kompensasi memiliki peranan yang sangat penting karena dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja dan produktivitas pegawai. Hal yang serupa dikemukakan oleh Kasmir (2017) bahwa kompensasi merupakan variabel yang memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja. Hubungan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mardiyanti, 2018; Siregar et al., 2019; Kusumawardani et al., 2021; Yandrizon & Putri, 2022; Panambunan et al., 2022; dan Maulana, 2019) bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai pada periode tertentu dan disempurnakan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan (Kasmir, 2017; Mangkunegara, 2014; Sinambela, 2016; Prawirosentono, 2008; dan Hasibuan, 2010). Pengelolaan kinerja pegawai terutama Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN perlu dilakukan dengan baik untuk menetapkan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan imbalan yang diterima. Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 11 menjelaskan bahwa ASN memiliki tugas memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.

Pelayanan yang profesional dan berkualitas berasal dari kinerja pegawai yang mampu mengoptimalkan potensinya. Maka dari itu, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu terus dilakukan untuk menunjang kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat. Notoatmojo (2009) mengemukakan bahwa kompensasi adalah alat yang paling ampuh untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Banyuwangi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah merupakan unsur

pelaksana pemerintah Kabupaten Banyuwangi di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dalam pelaksanaannya, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah memiliki tugas menyusun laporan pertanggungjawaban atas kinerja organisasi selama satu tahun. Laporan tersebut berupa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) untuk mendukung visi beserta misi bupati terpilih secara transparan dan akuntabel untuk menciptakan *Good Governance* dan *Clean Government*.

Tabel 1.1 Pagu dan realisasi anggaran Kegiatan Administrasi Keuangan beserta capaian kinerja Disdukcapil Kabupaten Banyuwangi

Tahun	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Capaian Kinerja
2021	Rp5.084.787.596	Rp3.958.041.739	99,64%
2022	Rp5.767.094.024	Rp4.188.331.345	104,78%

Sumber: LKjIP Disdukcapil Kabupaten Banyuwangi tahun 2021 dan 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan pagu anggaran Kegiatan Administrasi Keuangan pada tahun 2021 dan 2022 sebesar 11,8%. Kegiatan Administrasi Keuangan berisi anggaran gaji PNS beserta tunjangannya. Peningkatan pagu anggaran tersebut membawa dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada tahun 2021, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi tidak mencapai sasaran indikator kinerja utama dan tidak mendapatkan penghargaan, sedangkan pada tahun 2022 setelah pagu anggaran ditingkatkan, kinerja organisasi mampu melampaui sasaran indikator kinerja utama dan memperoleh 3 penghargaan. Penghargaan yang diraih oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi

pada tahun 2022, diantaranya: (1) Penghargaan Kategori Pelayanan Prima oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; (2) Top 30 Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KOVALIK) Provinsi Jawa Timur; (3) *Public Service of The Year* Jawa Timur. Menurut Suparyadi (2015:300) mampu atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semakin baik kinerja yang diberikan oleh pegawai, maka semakin mudah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengamatan dan kajian terhadap dokumen yang dapat dijangkau, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Kompensasi Finansial

terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi”.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022) pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data yang bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Di samping itu, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022).

Fokus yang digunakan sebagai batasan penelitian, baik variabel kompensasi finansial maupun variabel kinerja pegawai, menggunakan pendapat yang dikemukakan oleh Suparyadi (2015). Kompensasi finansial (X) memiliki 4 indikator, yaitu gaji, tunjangan, insentif, dan jaminan pensiun. Kinerja pegawai (Y) memiliki 5 indikator, yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas, dan kerja sama.

Populasi pada penelitian ini terdiri atas 31 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* atau sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2022). Dengan demikian, penelitian ini memiliki 31 sampel, yaitu seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul selanjutnya diolah melalui program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25.0. Olah

data yang dimaksud meliputi uji validitas menggunakan teknik *correlation product moment* dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Selanjutnya, dilakukan uji korelasi menggunakan *Rank Spearman* dan uji signifikansi menggunakan uji T.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 20 *item* pernyataan menunjukkan bahwa, baik variabel kompensasi finansial (X) maupun variabel kinerja pegawai (Y), memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,355) dan $sig < 0,05$. Dengan demikian, seluruh *item* pernyataan pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap variabel kompensasi finansial dan kinerja pegawai, hasil Cronbach Alpha variabel X (0,978) dan Y (0,969) menunjukkan nilai $> 0,60$. Oleh karena itu, hasil tersebut dapat dinyatakan reliabel atau konsisten.

3. Tabulasi Silang

Tabulasi silang dilakukan untuk mengetahui frekuensi jawaban responden berdasarkan karakteristik dalam satu variabel. Karakter responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Hasil tabulasi silang atau *crosstabulation* dinyatakan dalam 2 kategori, yaitu tinggi dan rendah. Adapun hasil tabulasi silang kompensasi finansial (X) dan kinerja pegawai (Y) dengan data karakteristik responden, yaitu: (a) berdasarkan usia, kategori tinggi dan rendah didominasi oleh 41-50 tahun; (b) berdasarkan jenis kelamin, kategori tinggi dan rendah didominasi oleh laki-laki; (c) berdasarkan pendidikan terakhir, kategori tinggi dan rendah didominasi oleh S1; dan (d) berdasarkan masa kerja, kategori tinggi dan rendah didominasi

oleh responden yang memiliki masa kerja 21-30 tahun. Berdasarkan hasil tabulasi silang tersebut, keempat karakter responden tidak memiliki

perbedaan yang mencolok, baik pada variabel kompensasi finansial maupun kinerja pegawai.

4. Uji korelasi *Rank Spearman*

Tabel 2 Hasil uji korelasi *Rank Spearman* variabel X dan Y

		Kompensasi Finansial	Kinerja Pegawai
Spearman's <i>rho</i>	Kompensasi Finansial	<i>Correlation Coefficient</i>	1,000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	,881**
		N	31
Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai	<i>Correlation Coefficient</i>	,881**
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	1,000
		N	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan data yang tertera pada tabel di atas, N (31) merupakan jumlah sampel. Nilai *sig (2 tailed)* adalah 0,000 dan < 0,05 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kompensasi finansial (X) dan kinerja pegawai (Y). Di

samping itu, koefisien korelasi variabel kompensasi finansial dan kinerja pegawai menunjukkan nilai 0,881 yang berarti hubungan kedua variabel dalam penelitian ini sangat kuat karena berada pada rentang 0,80-1,000.

5. Uji signifikansi (t)

Tabel 3 Hasil uji signifikansi (t)

<i>Coefficients^a</i>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,864	2,071		2,348	0,026
Kompensasi Finansial	1,068	0,062	0,955	17,254	0,000

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Berdasarkan tabel di atas, tertera nilai t_{hitung} adalah 17,254 dan t_{tabel} yaitu $t_{(0,05;29)} = 2,045$. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yang berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Pengaruh yang dimaksud, yaitu bersifat positif atau searah, artinya semakin tinggi

kompensasi finansial yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan pengolahan data penelitian, hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa keempat karakter responden tidak memiliki perbedaan yang mencolok, baik pada variabel kompensasi finansial maupun kinerja pegawai. Hasil uji korelasi *Rank Spearman* menunjukkan nilai 0,881 pada $sig < 0,05$ yang artinya variabel

kompensasi finansial (X) dan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat. Selanjutnya, hasil uji signifikansi (t) menunjukkan nilai t_{hitung} adalah $17,254 \geq t_{tabel}$ yaitu $t_{(0,05;29)} = 2,045$. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Pengaruh yang dimaksud, yaitu bersifat positif atau searah, artinya semakin tinggi kompensasi finansial yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Temuan tersebut berarti telah menguatkan teori yang dikemukakan oleh Suparyadi (2015) bahwa kompensasi memiliki peranan yang sangat penting karena dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja dan produktivitas pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, uji korelasi Rank Spearman menunjukkan nilai 0,881 pada $sig < 0,05$ yang artinya variabel kompensasi finansial (X) dan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat. Selanjutnya, hasil uji signifikansi (t) menunjukkan nilai t_{hitung} ($17,254$) $\geq t_{tabel}$ ($2,045$). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Pengaruh yang dimaksud, yaitu bersifat positif atau searah, artinya semakin tinggi kompensasi finansial yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Temuan tersebut berarti telah menguatkan teori yang dikemukakan oleh Suparyadi (2015) bahwa kompensasi memiliki peranan yang sangat penting karena dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja dan produktivitas pegawai.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dessler, G. (2009). *Human Resource Management* (tenth). PT INDEKS.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adiarto. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 19–24. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3782>
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mardiyanti, O. (2018). *The Effect Of Financial Compensation And Non Financial Compensation On Employees' Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable (Study On Permanent Employees Of Pt Citra Perdana Kendedes)*. Universitas Brawijaya.
- Maulana, E. G. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Akses Pasuruan)*. Universitas Brawijaya.
- Notoatmojo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Panambunan, F., Machmud, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Gorontalo. *Jurnal Universitas Negeri Gorontalo*, 5(1), 291–294. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/14917>
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.

- Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Banyuwangi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Pub. L. No. 8 (2016).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Siregar, A. S., Yanto, H., & Rozi, F. (2019). *The Effect of Financial Compensation, Job Stress, and Job Promotion on Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. MNC Vision in Central Java* *Article Info. Unnes Journal*, 8(2), 104–111. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jeec>
- Sudaryo, Y., Wibowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung, dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). ALFABETA.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). ANDI.
- Undang-undang (UU) Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, Pub. L. No. 23 (2006).
- Undang-undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pub. L. No. 5 (2014).
- Yandrizon, Y., & Putri, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja, Promosi Jabatan Dan Skills Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman.
- Jurnal Bisnis Kompetitif*, 1(2), 94–106. <https://doi.org/10.35446/bisnis.kompetitif.v1i2.1056>