

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA KANTOR CAMAT KECAMATAN**

JAMBI LUAR KOTA KABUPATEN

MUARO JAMBI



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI
11/07/2021

SKRIPSI OLEH

MUHAMMAD FACHRUL AZRY HS

01011181621043

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2020

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA**
(Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota)

Disusun oleh :

Nama : Muhammad Fachrul Azry Hs

NIM : 01011181621043

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI
11/04/20 21

Telah di uji dalam ujian komprehensif pada 03 Desember 2020 dan sudah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 03 Desember 2020

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP.196610221992032002

Anggota

Afiyadi Cahyadi S.E., M.M
NIP.198104022008011013

Anggota

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

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

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

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA KANTOR KECA
MATAN JAMBI LUAR KOTA KABUPATEN MUARO JAMBI**

Disusun oleh :

Nama : Muhammad Fachrul Azry Hs
NIM : 01011181621043
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

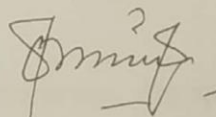
Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal :

21/7/2020

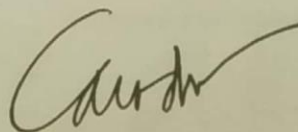


Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP .196610221992032002

Anggota

Tanggal :

21/7/2020



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP 198104022008011013

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Fachrul Azry hs
NIM : 01011181621043
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor
Camat Kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi.

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.S.i.

Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 03 Desember 2020

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar keserjanaan.

Indralaya, 17 Desember 2020

Pembuat Pernyataan



Muhammad Fachrul Azry Hs

NIM. 01011181621043

ABSTRAK

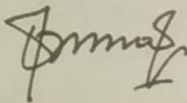
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

(Studi Kasus Pada Pegawai ASN Kantor Camat di Kecamatan Jambi Luar Kota)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota dengan menggunakan sensus yang berjumlah 40 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang didapatkan dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi. Penelitian ini bermanfaat bagi semua pegawai ASN untuk meningkatkan Kinerja sehingga Kompensasi yang didapatkan adil dan layak.

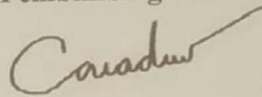
Kata kunci : Kompensasi Finansial, Kinerja

Pembimbing I



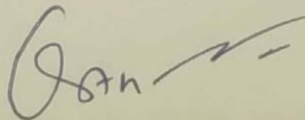
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Afrivadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

Ketua Jurusan Manajemen



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

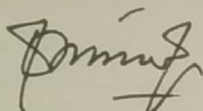
ABSTRACT

THE EFFECT OF FINANCCIAL COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF THE CIVIL SERVANT (Case Study On Camat Office Employees in Muaro Jambi Regency)

This study aims to determine The Effect Of Financial Compensation On The Performance Of The Civil Servant Of The Jambi Luar Kota Sub-District Camat Office, Muaro Jambi Regency. The population in this study were all civil servant in the Jambi Luar Kota Sub-District Office using a cencus of 40 respondents. Data collection method used in this study was obtained from questionnaires. The analysis, it was found that Finansial Compensation had a positive and significant effect on the Civil Servants' Performance Of The Jambi Luar Kota Sub-District Camat Office, Muaro Jambi Regency. This research is useful for all Civil Servants to Improve Performance so that The Compensation Received is Fair and Reasonable.

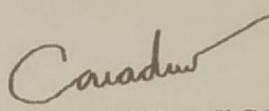
Kata kunci : Financial Compensation, Performance

Advisor I



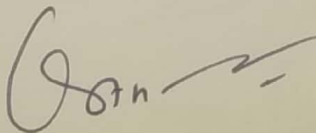
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

Head Of Management Department



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

DAFTAR ISI

HALAMAN

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
SURAT PERNYATAAN	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kompensasi	9
2.1.1 Jenis-jenis Kompensasi	10
2.1.2 Pertimbangan Dasar Penyusunan Insentif	12
2.1.3 Indikator Kompensasi	13
2.1.4 Tujuan Kompensasi	14
2.1.5 Manfaat Kompensasi	15
2.1.6 Asas Kompensasi	16
2.1.7 Sistem Kompensasi	16
2.1.8 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	17
2.2 Pengertian Kinerja	19
2.2.1 Indikator Kinerja	20
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20

2.2.3 Metode Penilaian Kinerja	21
2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja	22
2.3 Hubungan Antara Variabel Kompensasi (X) Dan Kinerja (Y)	23
2.4 Penelitian Terdahulu	24
2.5 Kerangka Pemikiran	31
2.6. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	33
3.2 Rancangan Penelitian	33
3.3 Jenis dan Sumber Data	33
3.3.1 Jenis Data	33
3.3.2 Sumber Data	34
3.4 Populasi Dan Sampel	34
3.5 Tehnik Pengumpulan Data	35
3.5.1 Kuisisioner (Angket)	35
3.6 Uji Instrument	36
3.6.1 Uji Validitas	36
3.6.2 Uji Reliabilitas	37
3.7 Tehnik Analisis Data	37
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	37
3.7.2 Uji Korelasi (r)	38
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	39
3.7.4 Uji t	39
3.8 Definisi Operasional	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.1.1 Profil Perusahaan	42
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan	42
4.2 Hasil Penelitian	43
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	43
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	45
4.2.3 Hasil Uji instrument penelitian	54
4.2.4 Hasil Uji Statistik	56
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	59
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65

5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 TPP ASN Kecamatan Jambi Luar Kota	4
Tabel 1. 2 Daftar Ketidakhadiran ASN Kecamatan Jambi Luar Kota	6
Tabel 1. 3 Kinerja Pelayanan ASN Kecamatan Jambi Luar Kota	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran yang digunakan	36
Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	39
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel	41
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	44
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	44
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	45
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial.....	46
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai ASN	50
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial.....	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai ASN.....	55
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reabilitas Instrument Variabel Penelitian	56
Tabel 4. 10 Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	57
Tabel 4. 11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	58
Tabel 4. 12 Hasil Perhitungan uji r (Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi R^2).....	58
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Uji Signifikansi.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	31
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	70
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner	74
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	76
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	82
Lampiran 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	87
Lampiran 6 Hasil Uji t dan Analisis Regresi Linier Sederhana	87

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi, mengelola sumber daya juga merupakan bagian penting dari manajemen. Salah satu aspek kunci dari pekerjaan manajemen yang terkait dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang terkait dengan kinerja karyawan dan pengelolaan divisi manajemen yang dikenal sebagai manajemen kinerja. Kinerja sangat penting untuk semua organisasi baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah, karena kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan menentukan efektivitas organisasi. Di sisi lain, kinerja juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan dalam elemen kepemimpinan dalam mengelola organisasi yang ada dan Sumber Daya Manusia dalam organisasi.

Rendahnya kinerja akan berdampak kurang baiknya pelayanan publik. Salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai. Menurut Uno (2007) Kinerja pegawai yang dimaksud adalah hasil kerja pegawai yang terefleksi dalam cara merencanakan dan melaksanakan segala tugas yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta profesional pegawai dalam proses pekerjaan. Sementara menurut Mangkunegara (2006) kinerja adalah hasil kerja. hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menyadari akan kondisi yang demikian, maka untuk menghadapi serta mengantisipasi hambatan maupun tantangan yang akan didapatkan oleh suatu organisasi, maka

harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan handal, serta mampu mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi, bahkan mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat agar hasil yang dicapai dapat maksimal.

Hal tersebut terjadi pada lingkup Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota, dimana instansi dihadapkan pada situasi kinerja pegawai yang terlihat belum maksimal dalam mendukung visi dan misi pemerintah, khususnya pada Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan oleh pegawai dalam hal ini kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompensasi.

Melihat fenomena yang terjadi pada kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota, tampak belum sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu tunjangan yang diberikan pun tidak sesuai dengan kinerja pegawai, yang dapat dilihat dari data ketidakhadiran pegawai dan pelayanan yang belum maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja pada pegawai dapat digunakan berbagai cara seperti pendidikan, pelatihan, pengembangan, menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian kompensasi yang layak. Melalui usaha– usaha tersebut diharapkan pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan performa dan semangat bekerja, memaksimalkan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan.

Hasibuan (2016:125) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan utama dalam pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja

sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Dessler (2015:417) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi karyawan terbagi menjadi dua komponen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua komponen utama yaitu kompensasi finansial langsung (*direct financial payments*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial payments*).

Kompensasi finansial yang bersifat langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi finansial yang bersifat langsung diterima pegawai setiap bulan dengan besaran yang relatif tetap. Pemberian kompensasi yang layak akan meningkatkan kinerja para pegawai. Mangkunegara (2013 : 67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan adanya pemberian kompensasi yang adil dan layak mampu menciptakan persaingan yang sehat antara pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga masing-masing individu pegawai memaksimalkan segala potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini berdampak positif bagi instansi atau perusahaan yang tidak hanya unggul dalam persaingan tetapi mampu mempertahankan eksistensinya dan meningkatkan profitabilitasnya.

Di zaman yang semakin maju ini, kualitas pelayanan masyarakat yang diberikan oleh instansi pemerintahan harus dibenahi dan ditingkatkan seiring bertambahnya juga tuntutan kebutuhan masyarakat. Salah satu instansi pemerintahan tersebut yaitu Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota yang berlokasi di Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi. Kualitas pegawai yang ada menentukan kinerja mereka yang akan berdampak pada kualitas pelayanan masyarakat. Pemberian kompensasi yang mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai akan memberi jaminan berupa tanggung jawab atas pekerjaan-pekerjaan sebab pegawai termotivasi dan fokus terhadap pekerjaan tanpa harus memikirkan kebutuhan mereka yang belum terpenuhi.

Kompensasi finansial yang diterima Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota. Selain gaji pokok, terdapat juga kompensasi lain yang diberikan berupa TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan). Berikut data mengenai TPP yang diterima Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota tahun 2018 yaitu:

Tabel 1. 1 Gaji dan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota Pada Tahun 2018

Golongan	Jabatan	Gaji	Besaran Tunjangan	Total
IV/a	Eselon IV	Rp. 5.000.000	Rp.700.000	Rp. 5.700.000
III/d	Eselon IV	Rp. 5.000.000	Rp.700.000	Rp. 5.700.000
III/d	Eselon III	Rp. 4.602.400	Rp.550.000	Rp. 5.152.400
III/d	Staf Gol. 3	Rp. 4.236.400	Rp. 500.000	Rp. 4.736.400
III/c	Eselon IV	Rp. 5.000.000	Rp. 700.000	Rp. 5.700.000
III/c	Eselon III	Rp. 4.602.400	Rp. 550.000	Rp. 5.152.400
III/c	Staf Gol. 3	Rp. 4.236.400	Rp. 500.000	Rp. 4.736.400
III/b	Eselon III	Rp. 4.602.400	Rp. 550.000	Rp. 5.152.400

III/b	Staf Gol. 3	Rp. 4.236.400	Rp. 500.000	Rp. 4.736.400
III/a	Eselon III	Rp. 4.602.400	Rp. 550.000	Rp. 5.152.400
III/a	Staf Gol. 3	Rp.4.236.400	Rp. 500.000	Rp. 4.736.400
II/c	Staf Gol.2	Rp. 3.665.000	Rp. 400.000	Rp. 4,065.000
II/b	Staf Gol.2	Rp. 3.665.000	Rp. 400.000	Rp. 4.065.000
II/a	Staf Gol.2	Rp. 3.665.000	Rp. 400.000	Rp. 4.065.000
I/d	Staf Gol.1	Rp. 2.686.500	Rp. 300.000	Rp. 2.986.500
I/b	Staf Gol.1	Rp. 2.686.500	Rp. 300.000	Rp. 2.986.500

Sumber : Bagian Keuangan Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota

Dari data tabel 1.1. menunjukkan bahwa besaran pemberian gaji dan tunjangan perbaikan penghasilan yang diterima oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara sudah dapat dikatakan adil karena tingkat pemberian gaji dan tunjangan yang berbeda berdasarkan golongan dan jabatan. Serta dapat dikatakan layak karena pemberian kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan telah diatas rata- rata UMR Provinsi Jambi yakni sebesar Rp 2.630.000 per bulannya.

Dari penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota menunjukkan bahwa kompensasi sangat penting bagi kesejahteraan pegawai dalam memenuhi segala kebutuhan keluarganya, jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak. Tolak ukur layak bersifat relatif, tetapi penetapan besaran minimal Kompensasi yang diberikan instansi harus mengacu pada standar hidup daerah, dengan berpijak pada standar upah minimum regional (UMR), baik tingkat provinsi maupun tingkat kota/Kabupaten.

Pada saat pra-penelitian juga didapat data absensi Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota dalam periode 8 bulan (Januari-Agustus

2018). Dari tabel 1.2. dapat dilihat jumlah Aparatur Sipil Negara yang tidak hadir dalam jangka waktu Januari-Agustus 2018.

Tabel 1. 2 Daftar Ketidakhadiran Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota Pada Tahun 2018

Bulan	Izin (orang)	Sakit (orang)	Tanpa keterangan (orang)	Dinas Luar (orang)	Jumlah (orang)
Januari	-	2	-	-	2
Februari	-	-	11	-	11
Maret	-	-	10	-	10
April	3	1	8	-	12
Mei	1	-	12	1	14
Juni	2	1	10	-	13
Juli	-	-	10	-	10
Agustus	1	2	6	1	10

Sumber : Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi

Berdasarkan tabel 1.2. menunjukkan bahwa jumlah ketidakhadiran Aparatur Sipil Negara tergolong besar, hampir rata-rata 10 orang setiap bulannya tidak masuk bekerja tanpa keterangan. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai tersebut kurang memiliki motivasi dan rasa tanggung jawab serta ketidakpuasan terhadap tunjangan yang diberikan. Permasalahan ketidakhadiran Aparatur Sipil Negara ini akan terus terjadi apabila tidak ditindaklanjuti dengan baik. Ketika tunjangan yang mereka terima tidak sesuai dengan harapan dan pengorbanan, maka akan timbul perilaku yang akan mempengaruhi kinerja mereka seperti datang dan pulang kerja tidak tepat waktu, bolos, dan tidak tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Selain melalui data ketidakhadiran, adapun data lainnya berupa kinerja

Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota yang menunjukkan pelayanan yang diselesaikan oleh pegawai. Yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1. 3 Kinerja Pelayanan Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota Pada Tahun 2018

No	Jenis-jenis pelayanan surat masuk	Jumlah yang harus diproses	Jumlah surat yang dikerjakan	Penyelesaian tugas (hari)
1	KTP elektronik	13	7	14
2	Kartu Keluarga (KK)	8	5	7
3	Pajak Bumi dan Bangunan	6	4	3
4	Surat Keterangan Tidak Mampu	5	3	2
5	Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK)	8	4	1

Sumber : Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi

Dari tabel 1.3. menunjukkan bahwa masih ada beberapa pekerjaan seperti pengurusan KTP elektronik dan Kartu Keluarga (KK) belum bisa diselesaikan dalam satu hari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal dalam melayani kepentingan masyarakat.

Dari permasalahan di atas, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja, maka dapat diangkat judul : “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan di latar belakang, maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan yaitu Bagaimana Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan perumusan masalah maka penelitian ini bertujuan Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya tentang kompensasi.
2. Memberi sumbangan pemikiran terhadap masalah kompensasi finansial dan kinerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Memberikan saran dan masukan terhadap Kantor Camat Kecamatan Jambi Luar Kota.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Basri, A. F. M., dan Rivai V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* “. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2012. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*”. Semarang : UNDIP
- Hasibuan, Malayu S.P.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, Konopaske, and Matteson. (2008) *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill International.
- Mondy & Noe. (2013). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, “*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan ke-9*. Jakarta: Kencana
- Uno, Hamzah B. 2007. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers*, Jakarta.

