

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
HONORER DI BAGIAN HUKUM KANTOR DPRD
KOTA JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

OLEH:

**NAMA : SITI ASNAH FITRIA
NIM : 1900861201116
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

NAMA : SITI ASNAH FITRIA
NIM : 1900861201116
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI HONORER DI BAGIAN
HUKUM KANTOR DPRD KOTA JAMBI

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini :

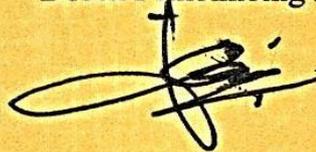
Jambi, Maret 2023

Dosen Pembimbing I



Dr. Said Almadudi, S.E.,M.M

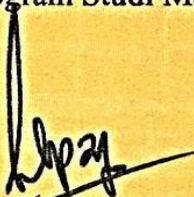
Dosen Pembimbing II



Andri Yandi, S.E.,M.M

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



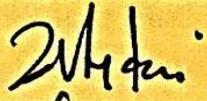
Hana Tamara Putri, S.E., M.M

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan di depan tim penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Pada:

Hari : Rabu, 29 Maret 2023
Jam : 08.00 WIB – 10.00 WIB
Tempat : Ruang 3 (tiga) Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI

JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	: Sakinah AS, S.E., M.M.	
Sekretaris	: Andri Yandi, SE, MM	
Penguji Utama	: Ubaidillah, SE, MM	
Anggota	: Dr. H. Saiyid Syekh, SE, MP	

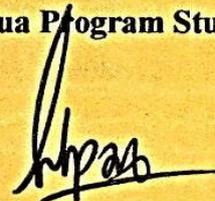
Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.AK, AK, CA, CMA

Ketua Program Studi



Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Asnah Fitria

NIM : 190086120116

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Di
Bagian Hukum Kantor DPRD Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencamtumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, April 2023



Siti Asnah Fitria

NIM 1900861201116

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur ku ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepadaku dan juga kedua orangtuaku, Ayah Sopian dan Ibu Fasiyati yang telah berusaha membesarkan dan mendidikku hingga akhir studiku.

Untuk ibu dan ayah, terima kasih atas dukungan, doa dan kasih sayang selama ini yang telah diberikan kepadaku sampai saat ini. Inilah kado kecil yang dapat anakmu persembahkan untuk sedikit menghibur hati kalian yang tidak pernah merasa lelah demi memenuhi kebutuhanku. Saya hanya dapat mengucapkan banyak terima kasih kepada ibu dan ayah. Hanya Allah SWT yang dapat membalas kemuliaan hati kalian.

Untuk Keluarga Terima kasih telah memberikan semangat, doa dan kasih sayang kalian kepadaku. Dan inilah merupakan kebahagiaanku dan juga merupakan kebahagiaan kalian juga.

Untuk Teman-Teman seangkatan Terima kasih untuk selalu ada dan memberikan semangat serta teman-teman saya di Universitas Batanghari Jambi yang selalu memberi support kepada saya.

Kupersembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua tercinta.



ABSTRAK

Siti Asnah Fitria / 1900861201116 / Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Di Bagian Hukum Kantor DPRD Kota Jambi / Pembimbing 1 Dr. Said Almadudi, S.E.,M.M / Pembimbing 2 Andri Yandi, S.E.,M.M.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kompensasi dan kinerja pegawai honorer di Kantor DPRD Kota Jambi dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor DPRD Kota Jambi. Kinerja organisasi merupakan proses dari satu kesatuan keberhasilan segenap staf dalam bekerja. Tinggi rendahnya kualitas dan kuantitas kerja dari setiap individu akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kinerja suatu organisasi dapat diartikan sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses yang saling berhubungan.

Metode penelitian ini kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Data penelitian diperoleh dari responden melalui kuesioner dengan jumlah responden 55 orang pegawai. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 25*.

Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai Adjusted R Square sebesar 0,408 atau 40,8%. Hal ini berarti variabel independent (kompensasi) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 40,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kesimpulan dari penelitian ini yakni ada pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi sebesar 40,8%. Nilai koefisien variabel kompensasi bertanda positif terhadap kinerja pegawai. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

Siti Asnah Fitria / 1900861201116 / *The Influence of Compensation on The Performance Of Honorary Employee in The Legal Section Of The Jambi City DPRD Office* / Advisor 1st Dr. Said Almadudi, S.E.,M.M / Advisor 2nd Andri Yandi, S.E.,M.M.

Compensation is very important for employees, because the size of the compensation is a measure of employee performance. This study aims to describe the compensation and performance of honorary employees in the Jambi City DPRD Office and to determine the effect of compensation on the performance of honorary employees in the Jambi City DPRD Office. Organizational performance is a process of a unified success of all staff at work. High or low quality and quantity of work of each individual will affect organizational performance. The performance of an organization can be interpreted as the result or output of an interconnected process.

This research method is descriptive quantitative using simple regression analysis. The research data were obtained from respondents through a questionnaire with a total of 55 employees as respondents. Statistical analysis was carried out using the SPSS 25 program.

The results obtained show that the significance value of 0.000 is smaller than 0.05. Then the Adjusted R Square value is 0.408 or 40.8%. This means that the independent variable (compensation) affects the dependent variable (employee performance) by 40.8% and the rest is influenced by other variables not included in the study.

The conclusion from this study is that there is a significant positive effect between compensation on employee performance in the legal division of the Jambi City DPRD Office of 40.8%. The coefficient value of the compensation variable is positive on employee performance. This means that compensation has a positive and significant effect on employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorar Di Bagian Hukum Kantor DPRD Kota Jambi**”.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Ayah dan Ibu sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

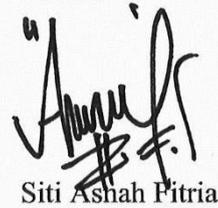
1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE, MBA, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. Said Almadudi, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Andri Yandi, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih telah memberikan kesempatan dan waktunya untuk mengarahkan dan membimbing saya.

5. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
6. Staf Universitas Batanghari umumnya dan staff Fakultas Ekonomi khususnya yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
7. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, Februari 2023

Penulis



Siti Ashah Pitria

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	11
2.1.1 Manajemen	11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3 Kompensasi	16
2.1.4 Kinerja Pegawai.....	27
2.1.5 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	35
2.2 Kerangka Pemikiran	36
2.3 Hipotesis Penelitian	36
2.4 Metodologi Penelitian.....	37
2.4.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.....	37
2.4.2 Jenis dan Sumber Data	37
2.4.3 Metode Pengumpulan Data	38
2.4.4 Populasi dan Penarikan Sampel.....	39

2.4.5 Metode Analisis	40
2.5 Operasional Variabel	44
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	47
3.1 Sejarah Objek Penelitian.....	47
3.2 Visi dan Misi.....	51
3.3 Alat Kelengkapan	51
3.4 Struktur Organisasi	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Hasil Penelitian	58
4.1.1 Karakteristik Responden.....	58
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	60
4.1.3 Analisis Regresi Sederhana	69
4.1.4 Koefisien Determinasi	70
4.1.5 Uji t.....	70
4.2 Pembahasan	71
4.2.1 Gambaran Kompensasi Dan Kinerja Pegawai.....	71
4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	72
BAB V PENUTUP	73
5.1 Kesimpulan	73
5.1 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Pegawai Bagian Hukum DPRD Kota Jambi Tahun 2018-2022.....	3
Tabel 1.2 Perkembangan Kompensasi Di Bagian Hukum Kantor DPRD Kota Jambi Tahun 2018-2022	6
Tabel 1.3 Realisasi Target Program Kerja DPRD Kota Jambi.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 2.2 Skala Likert Pendapat Responden	40
Tabel 2.3 Rentang Pengklasifikasian Variabel.....	42
Tabel 2.4 Operasional Variabel.....	46
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur.....	59
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Pada Indikator Gaji.....	60
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Pada Indikator Kompensasi Di Luar Gaji.....	61
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Pada Indikator Penghargaan	61
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Pada Indikator Tunjangan.....	62
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Pada Indikator Jaminan	63
Tabel 4.9 Rekapitulasi Skor Variabel Kompensasi	63
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kualitas	65
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kuantitas	65
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Ketepatan Waktu	66

Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Efektivitas	67
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kemandirian	67
Tabel 4.15	Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Pegawai	68
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Sederhana.....	69
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi	70
Tabel 4.18	Hasil Uji t	71



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau organisasi dengan pengoptimalan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Setiap organisasi pasti memiliki sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan organisasi untuk mengolah organisasi tersebut agar semakin berkembang. Berkembangnya organisasi tentu diiringi dengan berkembangnya sumber daya manusia tersebut. Setiap sumber daya manusia bisa berkembang apabila organisasi bisa memajemen sumber daya tersebut dengan baik. Salah satunya ialah dengan memberikan balas jasa yang seimbang dengan kinerja Pegawai tersebut. Hal ini ditunjukan agar Pegawai di organisasi tersebut dapat menunjukan peningkatan kualitas kerjanya serta memberikan prestasi-prestasi untuk organisasi tersebut.

Kinerja organisasi merupakan proses dari satu kesatuan keberhasilan segenap staf dalam bekerja. Tinggi rendahnya kualitas dan kuantitas kerja dari setiap individu akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kinerja suatu

organisasi dapat diartikan sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses yang saling berhubungan (Sedarmayanti, 2014:26).

Bagi Pegawai kinerja mereka merupakan ukuran kecakapan mereka dalam bekerja. Semakin baik kinerja mereka menunjukkan bahwa mereka telah bekerja sesuai dengan harapan pimpinan dan organisasi secara keseluruhan dan kemungkinan mendapat peluang untuk memperoleh promosi pada jabatan yang lebih tinggi. Sebaliknya apabila kinerja mereka rendah akan menyebabkan peluang promosi dan penghargaan yang mereka terima menjadi lebih kecil.

Mengingat kinerja individu sangat menentukan kinerja organisasi, maka dibutuhkan Pegawai yang memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tanpa adanya Pegawai yang memiliki keahlian dan keterampilan walaupun organisasi memiliki teknologi yang canggih, prasarana, fasilitas serta modal yang kuat tetapi apabila tidak didukung oleh peran sumber daya manusia yang berkualitas maka usaha organisasi untuk mencapai tujuannya akan terhambat.

Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas kerja yang ditampilkan pegawai, yaitu hasil kerja yang bermutu dan memiliki daya tahan yang teruji, sehingga dapat lebih bermanfaat dalam jangka waktu yang cukup panjang, disamping itu juga dapat dilihat dari kuantitas kerja yang dihasilkan. Kuantitas kerja berkaitan dengan kemampuan dalam memenuhi jumlah yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kinerja yang baik juga dapat ditampilkan dalam proses pekerjaan, dimana proses penyelesaiannya dilakukan dengan kerjasama antar bagian-bagian dalam organisasi, sehingga terjalin koordinasi yang baik antar

bagian. Hal ini pada giliranannya akan memberikan dampak terhadap suasana kerja yang kondusif. Hasil kerja yang baik gilirannya haruslah diselesaikan dengan waktu yang tepat. Kinerja yang baik juga dihasilkan melalui kreativitas yang baik dari seluruh komponen organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:9). Kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia pimpinan yang sukses harus memiliki kemampuan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi guna meningkatkan produktivitas dengan harapan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan sehingga berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh sebab itu, diperlukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja Pegawai secara efektif demi terciptanya kelancaran suatu proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang.

Perkembangan jumlah pegawai yang ada di bagian hukum kantor DPRD Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai Honorer Bagian Hukum DPRD Kota Jambi
Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Perkembangan
1	2017	48	-
2	2018	51	6,25%
3	2019	57	11,76 %
4	2020	48	(15,78) %
5	2021	55	14,58 %

Sumber: DPRD Kota Jambi, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah pegawai dari tahun 2017 hingga tahun 2021 fluktuatif. Dari tahun 2019 mengalami penurunan pada tahun 2020 sebanyak 15,78%, dan pada tahun 2021 kembali mengalami perkembangan 14,58%.

Penurunan jumlah pegawai paling banyak terjadi dikarenakan pengurangan jumlah pegawai oleh perusahaan dan pengunduran diri dari pegawai setelah merasa perusahaan sebelumnya kurang memuaskan dari segi kompensasi hingga waktu pekerjaan, sedangkan untuk penambahan pegawai paling banyak terjadi dikarenakan rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan.

Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat dari segi fisik tetapi meliputi berbagai hal seperti profesionalitas, komitmen kerja dan insentif pegawai sangat menentukan keberhasilan pegawai dan pelayanan kepada masyarakat. Karena dengan memiliki profesionalitas, komitmen kerja dan pemberian kompensasi yang memadai kepada Pegawai berarti akan membantu meningkatkan peran organisasi secara lebih intensif.

Salah satu faktor yang cukup penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja Pegawai adalah kompensasi. Kompensasi menurut Wibowo (2011:133) adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Sedangkan kompensasi menurut Panggabean (2004:75) dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada Pegawai untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi Pegawai agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Umar, 2013:16).

Tujuan kompensasi adalah untuk memperoleh personel berkualitas, mempertahankan Pegawai yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi peraturan, memfasilitasi saling pengertian dan efisiensi administratif selanjutnya.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima pegawai sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang dan segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang atau juga bisa dalam bentuk non finansial. Namun pada umumnya kompensasi diberikan bentuk finansial seperti insentif atau bonus dan pendapatan tambahan di luar dari gaji pokok per bulan di sebuah perusahaan atau instansi (Mujanah, 2019:9).

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan financial dan non financial antara lain: tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar hal ini mendorong Pegawai berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya dan tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing. Dengan kompensasi akan mendorong Pegawai menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat. Bagi organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan

produktivitas kerja pegawai akan memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih semangat, disiplin, dan cepat.

Data perkembangan kompensasi pegawai di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Perkembangan Kompensasi Di Bagian Hukum Kantor DPRD Kota Jambi
Tahun 2018-2022

No	Tahun	Gaji		Insentif / Bonus	Pendapatan Di Luar Gaji
		SMA	S1		
1	2017	Rp. 1.315.000	Rp. 1.590.000	Rp. 528.000	Rp. 250.000
2	2018	Rp. 1.315.000	Rp. 1.590.000	Rp. 390.000	Rp. 210.000
3	2019	Rp. 1.315.000	Rp. 1.590.000	Rp. 395.000	Rp. 150.000
4	2020	Rp. 1.315.000	Rp. 1.590.000	Rp. 263.000	0
5	2021	Rp. 1.315.000	Rp. 1.590.000	Rp. 645.000	Rp. 350.000

Sumber: DPRD Kota Jambi, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa perkembangan pemberian kompensasi pegawai di bagian hukum kantor DPRD Kota Jambi terdiri dari gaji, insentif, dan pendapatan di luar gaji. Untuk gaji diberikan seluruhnya sesuai pendidikan terakhir, untuk insentif mengalami penurunan dari tahun 2017 hingga tahun 2021, kemudian pendapatan di luar gaji dari tahun 2017 hingga tahun 2019 mengalami penurunan namun pada tahun 2020 tidak ada sama sekali pendapatan di luar gaji dikarenakan dana pemerintah untuk insentif dan pendapatan di luar gaji dialihkan kepada dana kesehatan.

Para pegawai melakukan tugasnya diorganisasi salah satunya ialah untuk mengharapkan kompensasi atau balas jasa dari organisasi tersebut. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tentu tidak akan disama ratakan untuk semua pegawai di organisasi tersebut. Inilah yang menyebabkan terkadang adanya Pegawai yang

merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan untuknya. Sehingga seringkali terjadi pemogokkan kerja karena masalah kompensasi tersebut.

Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan organisasi kepada Pegawainya, maka akan semakin tinggi usaha para Pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dan sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada Pegawai semakin rendah, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan Pegawai untuk organisasi tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, maka Pegawai tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di organisasi tersebut.

Tabel 1.3
Realiasi Target Program Kerja DPRD Kota Jambi

No	Program Kerja	Target Program Kerja	Realisasi				
			2017	2018	2019	2020	2021
1	Pelaksanaan penyusunan dan pengembangan kebijakan teknis bagian hukum	100 %	75%	85%	90%	80%	85%
2	Pemberdayaan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan fasilitasi pembahasan produk hukum daerah	100 %	65%	70%	80%	70%	65%
3	Kegiatan protokol dan publikasi sebagai upaya pelayanan publik	100 %	70%	75%	80%	95%	85% %
4	Pelaksanaan evaluasi monitoring	100 %	50%	60%	70%	55%	60%
5	Tugas kedinasan	100 %	75%	80%	85%	40%	70%

Sumber: DPRD Kota Jambi, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa realisasi target program kerja masih belum 100% sesuai dengan target yang dibuat. Realisasi program kerja yang paling rendah adalah pada program kerja pemberdayaan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan fasilitasi pembahasan produk hukum daerah juga pada program kerja pelaksanaan evaluasi monitoring. Sedangkan untuk program kerja tugas kedinasan realisasi target masih fluktuatif yang signifikan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja Pegawai. Samsuddin (2006:187) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi Pegawai. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau organisasi terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila Pegawai memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Di Bagian Hukum Kantor DPRD Kota Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Perkembangan jumlah pegawai dari tahun 2017 hingga tahun 2021 fluktuatif. Dari tahun 2019 mengalami penurunan pada tahun 2020

sebanyak 15,78%, dan pada tahun 2021 kembali mengalami perkembangan 14,58%..

- 2) Realisasi target program kerja masih belum 100% sesuai dengan target yang dibuat. Realisasi program kerja yang paling rendah adalah pada program kerja pemberdayaan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan fasilitasi pembahasan produk hukum daerah juga pada program kerja pelaksanaan evaluasi monitoring. Sedangkan untuk program kerja tugas kedinasan realisasi target masih fluktuatif yang signifikan.
- 3) Perkembangan pemberian kompensasi pegawai di bagian hukum kantor DPRD Kota Jambi terdiri dari gaji, insentif, dan pendapatan di luar gaji. Untuk gaji diberikan seluruhnya sesuai pendidikan terakhir, untuk insentif mengalami penurunan dari tahun 2017 hingga tahun 2021, kemudian pendapatan di luar gaji, tahun 2019 mengalami penurunan namun pada tahun 2020 tidak ada sama sekali pendapatan di luar gaji.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran kompensasi dan kinerja pegawai honorer di Kantor DPRD Kota Jambi?
- 2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor DPRD Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui gambaran kompensasi dan kinerja pegawai honorer di Kantor DPRD Kota Jambi.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor DPRD Kota Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor DPRD Kota Jambi

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi dan tukar pikiran oleh pihak Kantor DPRD Kota Jambi sehingga nantinya dapat diketahui langkah-langkah apa saja yang dapat digunakan dalam mengantisipasi penurunan kinerja pegawai honorer di Kantor DPRD Kota Jambi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Secara *etimologis*, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari Bahasa Italia, *maneggio*, yang diadopsi dari Bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya tangan (Samsudin, 2015:51). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip oleh (Suryatama, 2014:127), manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno, yaitu *management* yang memiliki arti “seni melaksanakan dan mengatur”. Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal.

Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (human resource capital), modal (financial capital), material (land, natural resources or raw materials), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Solihin, 2012:12). Sedangkan menurut Manullang (2012:2) manajemen adalah seni dan ilmu pencatatan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan,

pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya (Sarinah, 2017:94). Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Wijayanti, 2012:33).

Secara umum aktivitas manajemen dalam organisasi diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan, organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen. Dengan kata lain, aktivitas manajerial hanya ditemukan dalam wadah sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, sekolah dan juga lainnya (Syafaruddin dan Nurmawati, 2014:18).

Setiap ahli memberikan pandangan yang berbeda tentang batasan manajemen, karena itu tidak mudah memberikan arti universal yang dapat diterima semua orang. Namun demikian dari pikiran-pikiran semua ahli tentang definisi manajemen kebanyakan menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses tertentu yang menggunakan kemampuan atau keahlian untuk mencapai suatu tujuan yang didalam pelaksanaannya dapat mengikuti alur keilmuan secara ilmiah dan dapat pula menonjolkan kekhasan atau gaya manajer dalam mendayagunakan kemampuan orang lain. Istilah manajemen

sudah populer dalam kehidupan organisasi. Dalam makna yang sederhana “*management*” diartikan sebagai pengelolaan. Suatu proses menata atau mengelola organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan dipahami sebagai manajemen (Syafaruddin dan Nurmawati, 2014:28).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan. Sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuan dalam mengelola sumber daya manusia (Taufiqurahman, 2009: 71).

Menurut Hasibuan (2013: 55) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan , pendayagunaan,

pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengeloaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus (Simamora, 2012:16).

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai „input“ untuk diubah menjadi „output“ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*) (Priyono, 2007: 89).

Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2007: 95).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Taufiqurahman, 2009: 60).

MSDM berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor

utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.3 Kompensasi

Menurut Wibowo (2011:133) kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Sedangkan menurut Rivai (2014:357) kompensasi adalah sesuatu yang diterima Pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi.

Menurut Panggabean (2004:75) mengemukakan Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada Pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito (2016:149), arti kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Berdasarkan pengertian diatas maka penulis mencoba menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada Pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar Pegawai merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis

pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan keberhasilan strategi organisasi dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Adapun menurut Rivai (2014:359) tujuan kompensasi yaitu :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan Pegawai yang diharapkan.

2. Mempertahankan Pegawai yang ada

Para Pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran Pegawai yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai kompensasi untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana

kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para Pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan Pegawai.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para Pegawai.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip Panggabean (2004:77) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

1. Menarik Pegawai dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan
2. Mendorong agar lebih berprestasi

3. Agar dapat mempertahankan mereka

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi menurut Sutrisno (2011:194) adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat berapa besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh Pegawai kepada pihak organisasi. Untuk itu semakin tinggi output yang dikeluarkan, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh organisasi.

2. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar kompensasi Pegawai. Karena sangat mustahil organisasi membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.

3. Kesiediaan untuk membayar

Walaupun organisasi mampu membayar kompensasi, namun belum tentu organisasi tersebut dengan layak dan adil.

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh dalam pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh organisasi, maka kompensasi cenderung tinggi. Demikian pula sebaliknya, jika penawaran tenaga kerja ke organisasi rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

Menurut Panggabean (2004:82) tahapan-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil terdiri atas:

1. Menyelenggarakan survey gaji, yaitu survey mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di organisasi lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam organisasi melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama/ sejenis ke dalam tingkat upah yang sama pula (untuk menjamin *employee equity* / keadilan Pegawai).
4. Menetapkan harga tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah.
5. Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin gaji layak dan wajar).

Menurut Panggabean (2004:83) metode penetapan gaji yang sebaik apapun akan menghadapi tantangan-tantangan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Standar gaji yang berlaku umum.

Beberapa jabatan harus dibayar lebih dari yang seharusnya sebab oleh desakan pasar (terutama untuk jabatan yang sukar diisi lowongannya).

2. Kekuatan serikat buruh.

Serikat buruh dapat menggunakan kekuatannya untuk memperoleh gaji yang sesuai dengan relatif jabatannya.

3. Produktivitas.

Organisasi harus memperoleh laba agar bisa tetap hidup. Sebaliknya juga pegawai tidak akan digaji lebih dari pada kontribusi yang diberikan kepada organisasi (digaji sesuai produktivitas mereka).

4. Kebijakan gaji dan upah.

Beberapa organisasi memiliki kebijaksanaan yang menyebabkan mereka harus mengadakan penyesuaian terhadap gaji yang telah ditetapkan. Kebijakan yang umum yaitu memberikan kenaikan gaji yang sama kepada pegawai yang tergabung dengan serikat kerja dengan pegawai yang tidak tergabung dengan serikat kerja.

5. Peraturan pemerintah.

Pemerintah turut campur dalam menentukan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti penentuan upah minimum regional, upah lembur, pembatasan usia kerja (15 tahun s/d 65 tahun), dan pembatasan jam kerja (maximum 40 jam / minggu).

6. Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama.

Masalah penting dalam manajemen kompensasi dengan kesempatan yang sama adalah *Comparableworth* (nilai yang sebanding). Setiap jabatan yang mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama. *Comparable worth* berarti pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama.

Menurut Mangkunegara (2010 : 97) sistem kompensasi yang baik pada dasarnya harus mengacu kepada beberapa indikator

1. Rasa keadilan

2. Rasa kemanusiaan

3. Rasa kelayakan

Program kompensasi harus berdasarkan azas adil dan layak : ini harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja Pegawai. (Robbins, 2011:18)

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang diberikan kepada Pegawai harus berdasarkan kepada kinerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerja. Jadi dalam hal ini bukan berarti setiap Pegawai harus mendapatkan kompensasi yang sama besarnya. Dengan azas adil akan menciptakan suasana kerjasama yang baik, loyalitas, kompensasi dan stabilitas Pegawai yang lebih baik

2. Azas Wajar dan Layak

Kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi minimal pegawainya. Pemberian kompensasi harus layak secara internal dan eksternal serta konsisten sehingga tiap pegawai akan memandang kompensasi yang di perolehnya adalah pantas dibanding dengan kompensasi Pegawai lainnya di dalam organisasi. Kesimpulan lain apabila pemberian kompensasi tidak memberikan kepuasan kepada Pegawai akan dapat menimbulkan masalah yang cukup penting.

Dari uraian-uraian di atas maka dapat ditarik suatu sintesis bahwa kompensasi adalah besarnya nilai materi baik dalam bentuk uang maupun non materi yang diberikan organisasi kepada Pegawai sebagai wujud penghargaan dari organisasi.

Menurut Sihotang (2012:235) kompensasi yang baik harus mengandung dua indikator, yaitu :

1. Tanggap terhadap situasi dan perkembangan organisasi dan pasar kerja
2. Mampu memotivasi Pegawai untuk lebih produktif dan semangat dalam mengembangkan organisasi

Sedarmayanti (2014:239) mengungkapkan bahwa kompensasi yang baik haruslah memiliki ciri-ciri atau indikator sebagai berikut :

1. Memiliki keadilan internal, artinya bahwa posisi yang lebih banyak persyaratannya atau orang yang lebih cakap memiliki kompensasi yang lebih besar
2. Memiliki keadilan eksternal, memiliki makna bahwa kompensasi yang diberikan sebanding dengan pasar kerja atau organisasi lainnya.

Menurut Desler dalam Hasibuan (2013:111) kompensasi yang baik harus memiliki indikator sebagai berikut :

1. Kesesuaian kompensasi

Pemberian kompensasi haruslah memperhatikan pengorbanan yang telah diberikan Pegawai pada organisasi, terutama dari sisi tanggungjawab, Semakin besar tanggungjawab yang diemban oleh seorang Pegawai maka sebaiknya kompensasi juga harus dibayarkan lebih besar, sebaliknya mereka yang memikul tanggungjawab lebih rendah juga memperoleh kompensasi yang lebih rendah pula

2. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang baik haruslah mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kesepakatan antara pihak organisasi

dengan serikat pekerja yang ada pada organisasi tersebut. Sistem kompensasi menyangkut terhadap mekanisme penempatan kompensasi yang harus ditempuh dan saluran-saluran yang harus dilalui bila terjadi perbedaan pandangan antara Pegawai dan pihak organisasi dalam hal komponen dan besarnya pemberian kompensasi.

3. Kelayakan Kompensasi

Kelayakan kompensasi menyangkut pemenuhan kebutuhan hidup dan perubahan-perubahan kondisi perekonomian. Perubahan kondisi perekonomian juga harus dicermati dengan menyesuaikan beban hidup Pegawai.

4. Ketepatan dalam pembayaran

Ketepatan dalam pembayaran memiliki arti penting dalam sistem pembedaan kompensasi, tidak hanya dari sisi waktu yang harus dibayarkan kepada Pegawai akan tetapi juga mempehitungkan waktu yang tepat ketika dibutuhkan, seperti ketika hari raya atau ketika anak-anak membutuhkan pada saat masuk sekolah.

5. Keadilan dalam perhitungan

Keadilan dalam perhitungan sangat penting bagi Pegawai, jangan sampai Pegawai dirugikan ketika pembayaran, perhitung *output*, kedisiplinan atau faktor lain yang berkaitan dengan kinerja organisasi harus diperhitungkan dengan seksama agar jangan sampai berat sebelah, artinya tidak menguntungkan Pegawai

6. Pemerataan dalam pembayaran

Selain faktor keadilan dalam perhitungan, tentu juga organisasi harus memperhatikan pemerataan dalam pembayaran. Artinya Pegawai rendah juga harus mendapatkan perhatian tertentu agar kompensasi yang mereka terima dapat mencukupi kebutuhan yang harus mereka penuhi dalam menafkahi keluarganya.

7. Transparan dalam perhitungan jaminan / fasilitas hidup pegawai

Pemberian kompensasi haruslah transparan, baik perhitungan jumlahnya, waktu, maupun pemerataannya. Transparan dalam perhitungan akan menyebabkan kepercayaan Pegawai terhadap organisasi akan meningkat dan tidak menimbulkan kecurigaan serta akan tetap menjaga motivasi kerja Pegawai

Adapun indikator kompensasi yang baik yang diberikan menurut Wibowo (2011:134) adalah sebagai berikut :

a. Kompensasi Langsung

1. Upah dan Gaji

Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan. Upah dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga yang kurang terampil. Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Gaji diberikan kepada tenaga kerja yang terampil.

2. Kompensasi diluar upah

Kompensasi diluar upah adalah kompensasi diluar upah dan gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai *Pay for performance* atau pembayaran atas prestasi. Kompensasi bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya. Program kompensasi dapat berupa kompensasi perorangan, kompensasi untuk seluruh organisasi, dan program tunjangan.

3. Penghargaan (*Reward*)

Penghargaan (*Reward*) pekerja lebih bersifat pasif, dan untuk meningkatkan kinerja manajemen memberikan penghargaan bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

1. Tunjangan (Jaminan Hari Tua)

Tunjangan (*Benefits Programs*) adalah kompensasi lain diluar gaji dan upah. Adapun bentuk kompensasinya berupa :

- a) *Retirement Plan* merupakan rencana pensiun pekerja. Metodenya berbeda-beda dapat berupa menghimpun potongan gaji, kombinasi cadangan dana organisasi, menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, dan pembayarannya dapat dilakukan dengan cara bulanan, dibayarkan sekaligus atau kombinasi diantara keduanya.
- b) *Cafeteria Benefis Plan* suatu rencana pemberian kompensasi tambahan dengan menetapkan batas jumlah tertentu per pekerja, tetapi mereka boleh memilih variasi dalam bentuknya.

2. Jaminan keamanan

Keadaan Pegawai yang bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan kecelakaan kerja. Dan jaminan hari tua yang diberikan organisasi kepada Pegawai akan dapat membantu dalam kelangsungan hidupnya yang mungkin pada saat itu tidak mampu lagi bekerja.

3. Jaminan kesehatan

Kesehatan pada dasarnya adalah kesehatan jasmani maupun rohani. Seorang dikatakan sehat jasmani apabila seluruh unsur seseorang badaniah berfungsi normal dan baik, seseorang dikatakan sehat rohaniah apabila seseorang sudah berhasil mengadaptasian dirinya pada organisasi organisasi.

4. Waktu istirahat bekerja

Waktu istirahat dari pekerjaan adalah menarik bagi kebanyakan orang. Kebanyakan organisasi mempunyai sistem istirahat dibangun dalam program liburan. Pekerja menerima jumlah liburan berbeda, berdasarkan lamanya bekerja dalam organisasi.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Mamik, 2016). Rivai (2014)

mengemukakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja seorang Pegawai berperan penting karena kinerja setiap Pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi (Balasundaram, 2005).

Menurut Handoko (2009) kinerja Pegawai adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau organisasi. Kinerja Pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012:95).

Berdasarkan beberapa definisi kinerja Pegawai yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh Pegawai selama periode waktu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan organisasi.

2.1.4.2 Pengaruh Kinerja Pegawai

Rendahnya kinerja Pegawai dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi atau kantor dalam mencapai tujuannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat

imbangan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Hariandja (2002) mengungkapkan terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Craig (2006) menjelaskan bahwa organisasi membutuhkan Pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan Pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Manusia dalam suatu organisasi atau organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan. Cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut menggunakan teknologi, mampu mengolah atau mentransformasikan input-input tersebut menjadi outputoutput yang memenuhi publik (Agustina, 2009). Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan (Mundarti, 2007).

2.1.4.3 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2008), dalam melakukan penilaian kinerja terdapat kurang lebih tujuh metode yang sering digunakan, diantaranya adalah:

1. Esai Tertulis

Esai tertulis adalah teknik penilaian kinerja dimana penilai menuliskan gambaran kekuatan dan kelemahan, kinerja di masa lampau, dan potensi Pegawai. Penilai tersebut juga akan memberikan saran untuk perbaikan.

2. Insiden Kritis

Penggunaan insiden kritis memfokuskan perhatian penilai pada perilaku kritis (penentu keberhasilan) atau utama yang memisahkan kinerja pekerjaan yang efektif dari yang tidak efektif. Penilai menuliskan anekdot yang menggambarkan apa yang dilakukan Pegawai yang sangat efektif atau sangat tidak efektif. Kuncinya disini adalah hanya perilaku khusus, bukan ciri kepribadian yang di definisikan secara samar-samar, yang disebutkan.

3. Skala Pemeringkat Grafis

Metode ini mencantumkan serangkaian faktor kinerja seperti jumlah dan mutu pekerjaan, pengetahuan kerja, kerja sama, kesetiaan, kehadiran, kejujuran dan inisiatif. Penilai kemudian melihat daftar itu dan memeringkat Pegawai berdasarkan tiap faktor dengan menggunakan skala yang teratur kenaikannya. Skala itu biasanya

menyebutkan lima poin, sebagai contoh, faktor seperti pengetahuan kerja mungkin diberi peringkat dari 1 (“sangat tidak memahami kewajiban pekerjaan”) sampai 5 (“menguasai secara penuh semua fase pekerjaan”).

4. Skala Pemeringkat Berdasarkan Perilaku

Skala ini menggabungkan unsur utama insiden kritis dan pendekatan skala pemeringkat grafis. Penilai memeringkat Pegawai menurut item penilaian dalam skala numerikal, tetapi item penilaian itu berupa contoh perilaku sebenarnya dalam pekerjaan bukannya deskripsi atau ciri umum perilaku.

5. Perbandingan Berbagai Orang

Perbandingan berbagai orang merupakan teknik penilaian kinerja yang membandingkan kinerja seseorang dengan kinerja orang lain. Pendekatan ini pertama kali dipopulerkan oleh mantan CEO General Electric Jack Welch. Dalam pendekatan ini, Pegawai dinilai sebagai penampil terbaik (20 persen), penampil menengah (70 persen) atau penampil bawah (10 persen).

6. Sasaran

Dalam pendekatan ini, setiap Pegawai dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan individu dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan metode ini Pegawai dievaluasi berdasar seberapa baik mereka mencapai serangkaian sasaran tertentu yang telah dibuat oleh mereka

dan manajernya. Metode ini merupakan metode yang lebih disukai untuk menilai manajer dan Pegawai professional.

7. Umpan Balik 360 Derajat

Umpan balik 360 derajat merupakan metode penilaian kinerja yang menggunakan umpan balik dari penyelia, Pegawai, dan rekan kerja. Dengan kata lain, jenis kajian itu menggunakan informasi dari lingkaran penuh orang-orang yang dengan orang-orang tersebut manajer berinteraksi.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2014) kinerja Pegawai pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta disiplin kerja yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya. Zhen (2002) menyatakan setiap pencapaian kinerja selalu diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi Pegawai yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran maupun pekerjaan yang lebih baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja Pegawai, maka pihak manajemen perlu memperhatikan hal-hal tersebut.

Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Aspek kuantitas dan kualitas yang dimaksud antara lain:

a). Aspek Kuantitas

- Waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
- Proses kerja dan kondisi pekerjaan

b).Aspek Kualitas

- Tingkat kemampuan kerja dalam bekerja
- Kemampuan menganalisis data informasi
- Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)
- Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.

. Menurut Mariam (2009) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai secara individu yakni Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen kerja. Kinerja Pegawai merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Berdasarkan beberapa definisi kinerja Pegawai yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh Pegawai selama periode waktu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan organisasi.

Menurut Afandi (2018:89) terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai, antara lain sebagai berikut:

a). Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.

b). Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c). Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

d). Efektivitas

Merupakan tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.

e). Kemandirian

Merupakan tingkat dimana seorang Pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan

suatu tingkat dimana Pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab dengan organisasi.

2.1.5 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik mengakibatkan kinerja pegawai akan meningkat dan semakin baik. Karena kinerja pegawai menurut Wahyuni (2017:132) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Aryani (2019) dan penelitian Nugraha (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap bagaimana kinerja pegawai di sebuah perusahaan tersebut.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para pegawai agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya kompensasi, pegawai dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Priyono, 2007: 87).

Adapun skema kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya. Sugiyono (2019:123) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis disebut sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori. Berdasarkan uraian

perumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga kompensasi dan kinerja pegawai honorer di Kantor DPRD Kota Jambi sangat baik.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor DPRD Kota Jambi.

2.4 Metodologi Penelitian

2.4.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi variabel independent adalah kompensasi, sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah variabel kinerja pegawai honorer di Kantor DPRD Kota Jambi.

2.4.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang

sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu (Sugiyono, 2019):

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil penelitian dengan responden di Kantor DPRD Kota Jambi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya mengenai Kantor DPRD Kota Jambi.

2.4.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui (Sugiyono, 2019):

a. *Library Research*

Studi kepustakaan merupakan metode yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku atau majalah dengan sumber data lainnya dalam perpustakaan. Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai literatur, yang dipergunakan tidak terbatas hanya pada buku-buku tetapi dapat juga berupa bahan-bahan dokumentasi, majalah-majalah, koran, dan lain-lain. Maka pengumpulan data ditentukan

dengan menelaah literatur dan bahan pustaka yang relevan terhadap masalah yang diteliti baik dari bukubuku dan data menggunakan bahan-bahan pustaka.

b. Field Research

Penelitian lapangan (*field research*) yaitu memaparkan dan menggambarkan keadaan serta fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi. *Field research* lebih mengutamakan interaksi antar muka dengan komunitas masyarakat dalam lingkungannya yang natural, terdiri dengan dua jenis yakni wawancara dan kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

Tabel 2.2
Skala Likert Pendapat Responden

Pendapat Responden	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Cukup setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

2.4.4 Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi dan sampel sebenarnya memiliki keterkaitan. Karena sampel merupakan bagian dari populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi yang berjumlah 55 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga sampel penelitian berjumlah 55 orang.

2.4.5 Metode Analisis

2.4.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang.

Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus sebagai berikut:

- Penentuan Rentang Skala

$$R_s = n \frac{m-1}{m}$$

Dimana : R_s = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$R_s = 55 \frac{5-1}{5}$$

$$R_s = 44$$

- Penentuan Rentang Skor

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor terendah} &= n \times \text{skor terendah} \\ &= 55 \times 1 \\ &= 55 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor tertinggi} &= n \times \text{skor tertinggi} \\ &= 55 \times 5 \\ &= 275 \end{aligned}$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.3
Rentang Pengklasifikasian Variabel

Interval	Kriteria Kinerja Pegawai	
	Kompensasi	
55 – 98	Sangat Buruk	Sangat Rendah
99 – 142	Buruk	Rendah
143 – 186	Cukup Baik	Cukup Tinggi
187 – 230	Baik	Tinggi
231 – 275	Sangat Baik	Sangat Tinggi

(Sumber : Sugiyono, 2019)

2.4.5.2 *Method of Successive Internal* (MSI)

Pada penelitian ini, data hasil jawaban kuisioner merupakan data ordinal. Pada instrumen penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal dengan bentuk *Likert Scale* yang jawabannya terdiri dari yang sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Untuk itu, perlu dilakukan transformasi data dari ordinal ke interval menggunakan MSI (*Method of Successive Internal*) (Sugiyono, 2019:25).

Menurut Sugiyono (2019:25), langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar
- b. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
- e. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$S = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

2.4.5.3 Analisis Kuantitatif

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi adalah analisa yang menggunakan menggunakan model-model, seperti model matematika (*statistic econometric*). Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi berganda SPSS 20.0 (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan rumus regresi:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana : Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = kompensasi

e = Suku sisaan (error/residual)

b. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti X_1 terhadap variabel terikat Y . Koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen. Selain itu diterangkan oleh variabel yang lain.

c. Uji Hipotesis t

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Langkah-langkah pengujian uji *t* adalah sebagai berikut:

1) Rancangan hipotesis

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai

H_1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai

2) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

3) Kriteria keputusan

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2.5 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.4
Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja Pegawai (Y) (Afandi, 2018:89)	1. Kualitas	1. Pekerjaan diselesaikan dengan baik 2. Ketelitian 3. Keakuratan	Ordinal
		2. Kuantitas	1. Penyesuaian 2. Jumlah aktivitas pekerjaan	
		3. Ketepatan waktu	1. Datang dan pulang kerja 2. Keterangan Izin	
		4. Efektivas	1. Output penyelesaian tugas 2. Penyelesaian aktivitas 3. Bisa berkomunikasi	
		5. Kemandirian	1. Kemampuan pegawai 2. Bertanggung jawab 3. Kerja sama	
2	Kompensasi (X) (Rivai, 2014:359)	1. Gaji	1. Gaji yang diberikan sesuai 2. Gaji dapat menjamin kebutuhan	Ordinal
		2. Kompensasi diluar gaji	1. Ada insentif di luar gaji 2. Insentif diberikan sesuai prestasi	
		3. Penghargaan	1. Apresiasi atas hasil kerja 2. Mendapat bonus jika target tercapai	
		4. Tunjangan	1. Tunjangan berhenti bekerja 2. Tunjangan Hari Raya	
		5. Jaminan	1. Adanya jaminan kesehatan 2. Merasa terlindungi dengan jaminan	

BAB III

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Objek Penelitian

Dengan berakhirnya masa kesultanan Jambi menyusul gugurnya Sulthan Thaha Saifuddin tanggal 27 April 1904 dan berhasilnya Belanda menguasai wilayah-wilayah Kesultanan Jambi, maka Jambi ditetapkan sebagai Keresidenan dan masuk ke dalam wilayah Nederlandsch Indie. Residen Jambi yang pertama O.L Helfrich yang diangkat berdasarkan Keputusan Gubernur Jenderal Belanda No. 20 tanggal 4 Mei 1906 dan pelantikannya dilaksanakan tanggal 2 Juli 1906. Kekuasaan Belanda atas Jambi berlangsung ± 36 tahun karena pada tanggal 9 Maret 1942 terjadi peralihan kekuasaan kepada Pemerintahan Jepang. Dan pada 14 Agustus 1945 Jepang menyerah pada sekutu. Tanggal 17 Agustus 1945 diproklamkanlah Negara Republik Indonesia. Sumatera disaat Proklamasi tersebut menjadi satu Provinsi yaitu Provinsi Sumatera dan Medan sebagai ibukotanya dan MR. Teuku Muhammad Hasan ditunjuk memegang jabatan Gubernurnya.

Pada tanggal 18 April 1946 Komite Nasional Indonesia Sumatera bersidang di Bukittinggi memutuskan Provinsi Sumatera terdiri dari tiga Sub Provinsi yaitu Sub Provinsi Sumatera Utara, Sumatera Tengah dan Sumatera Selatan. Sub Provinsi Sumatera Tengah mencakup keresidenan Sumatra Barat, Riau dan Jambi. Tarik menarik Keresidenan Jambi untuk masuk ke Sumatera Selatan atau Sumatera Tengah ternyata cukup alot dan akhirnya ditetapkan dengan pemungutan suara pada Sidang KNI Sumatera tersebut dan Keresidenan Jambi masuk ke Sumatera Tengah.

Sub-sub Provinsi dari Provinsi Sumatera ini kemudian dengan undang-undang nomor 10 tahun 1948 ditetapkan sebagai Provinsi. Dengan UU.No. 22 tahun 1948 tentang Pokok-pokok Pemerintahan Daerah keresidenan Jambi saat itu terdiri dari 2 Kabupaten dan 1 Kota Praja Jambi. Kabupaten-kabupaten tersebut adalah Kabupaten Merangin yang mencakup Kewedanaan Muara Tebo, Muaro Bungo, Bangko dan Batanghari terdiri dari kewedanaan Muara Tembesi, Jambi Luar Kota, dan Kuala Tungkal. Masa terus berjalan, banyak pemuka masyarakat yang ingin keresidenan Jambi untuk menjadi bagian Sumatera Selatan dan dibagian lain ingin tetap bahkan ada yang ingin berdiri sendiri. Terlebih dari itu, Kerinci kembali dikehendaki masuk Keresidenan Jambi, karena sejak tanggal 1 Juni 1922 Kerinci yang tadinya bagian dari Kesultanan Jambi dimasukkan ke keresidenan Sumatera Barat tepatnya jadi bagian dari Kabupaten Pesisir Selatan dan Kerinci (PSK)

Tuntutan keresidenan Jambi menjadi daerah Tingkat I Provinsi diangkat dalam Pernyataan Bersama antara Himpunan Pemuda Merangin Batanghari (HP.MERBAHARI) dengan Front Pemuda Jambi (FROPEJA) Tanggal 10 April 1954 yang diserahkan langsung Kepada Bung Hatta Wakil Presiden di Bangko, yang ketika itu berkunjung kesana. Penduduk Jambi saat itu tercatat kurang lebih 500.000 jiwa (tidak termasuk Kerinci). Keinginan tersebut diwujudkan kembali dalam Kongres Pemuda se-Daerah Jambi 30 April – 3 Mei 1954 dengan mengutus tiga orang delegasi yaitu Rd. Abdullah, AT Hanafiah dan H. Said serta seorang penasehat delegasi yaitu Bapak Syamsu Bahrin menghadap Mendagri Prof. DR.MR Hazairin.

Berbagai kebulatan tekad setelah itu bermunculan baik oleh gabungan parpol, Dewan Pemerintahan Marga, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Merangin, Batanghari. Puncaknya pada kongres rakyat Jambi 14-18 Juni 1955 di gedung bioskop Murni terbentuklah wadah perjuangan Rakyat Jambi bernama Badan Kongres Rakyat Djambi (BKRJ) untuk mengupayakan dan memperjuangkan Jambi menjadi Daerah Otonomi Tingkat I Provinsi Jambi. Pada Kongres Pemuda se-daerah Jambi tanggal 2-5 Januari 1957 mendesak BKRJ menyatakan Keresidenan Jambi secara de facto menjadi Provinsi selambat-lambatnya tanggal 9 Januari 1957 .

Sidang Pleno BKRJ tanggal 6 Januari 1957 pukul 02.00 dengan resmi menetapkan keresidenan Jambi menjadi Daerah Otonomi Tingkat I Provinsi yang berhubungan langsung dengan pemerintah pusat dan keluar dari Provinsi Sumatera Tengah. Dewan Banteng selaku penguasa pemerintah Provinsi Sumatera Tengah yang telah mengambil alih pemerintahan Provinsi Sumatera Tengah dari Gubernur Ruslan Mulyohardjo pada tanggal 9 Januari 1957 menyetujui keputusan BKRJ. Pada tanggal 8 Februari 1957 Ketua Dewan Banteng Letkol Ahmad Husein melantik Residen Djambi gr. Datuk Bagindo sebagai acting Gubernur dan H. Hanafi sebagai wakil Acting Gubernur Provinsi Djambi, dengan staff 11 orang yaitu Nuhan, Rd. Hasan Amin, M. Adnan Kasim, H.A. Manap, Salim, Syamsu Bahrun, Kms. H.A.Somad. Rd. Suhur, Manan, Imron Nungcik dan Abd Umar yang dikukuhkan dengan SK No. 009/KD/U/L KPTS. tertanggal 8 Februari 1957 dan sekaligus meresmikan berdirinya Provinsi Jambi di halaman rumah Residen Jambi (kini Gubernuran Jambi).

Pada tanggal 9 Agustus 1957 Presiden RI Ir. Soekarno akhirnya menandatangani di Denpasar Bali. UU Darurat No. 19 tahun 1957 tentang Pembentukan Provinsi Sumatera Barat, Riau dan Jambi. Dengan UU No. 61 tahun 1958 tanggal 25 Juli 1958 UU Darurat No. 19 Tahun 1957 Tentang Pembentukan Daerah Sumatera Tingkat I Sumatera Barat, Djambi dan Riau. (UU tahun 1957 No. 75) sebagai Undang-undang. Dalam UU No. 61 tahun 1958 disebutkan pada pasal 1 huruf b, bahwa daerah Swatantra Tingkat I Jambi wilayahnya mencakup wilayah daerah Swatantra Tingkat II Batanghari, Merangin, dan Kota Praja Jambi serta Kecamatan-Kecamatan Kerinci Hulu, Tengah dan Hilir.

Kelanjutan UU No. 61 tahun 1958 tersebut pada tanggal 19 Desember 1958 Mendagri Sanoesi Hardjadinata mengangkat dan menetapkan Djamin gr. Datuk Bagindo Residen Jambi sebagai Dienst Doend DD Gubernur (residen yang ditugaskan sebagai Gubernur Provinsi Jambi dengan SK Nomor UP/5/8/4). Pejabat Gubernur pada tanggal 30 Desember 1958 meresmikan berdirinya Provinsi Jambi atas nama Mendagri di Gedung Nasional Jambi (sekarang gedung BKOW).

Kendati dejure Provinsi Jambi di tetapkan dengan UU Darurat 1957 dan kemudian UU No. 61 tahun 1958 tetapi dengan pertimbangan sejarah asal-usul pembentukannya oleh masyarakat Jambi melalui BKRd maka tanggal Keputusan BKRd 6 Januari 1957 ditetapkan sebagai hari jadi Provinsi Jambi, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Provinsi Djambi Nomor. 1 Tahun 1970 tanggal 7 Juni 1970.

3.2 Visi dan Misi

Visi:

Adapun Visi dan Misi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Jambi adalah: “Terwujudnya peran Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Dalam Rangka Memberikan Pelayanan Yang Bermutu Kualitas Untuk Menunjang Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Jambi.”

Misi:

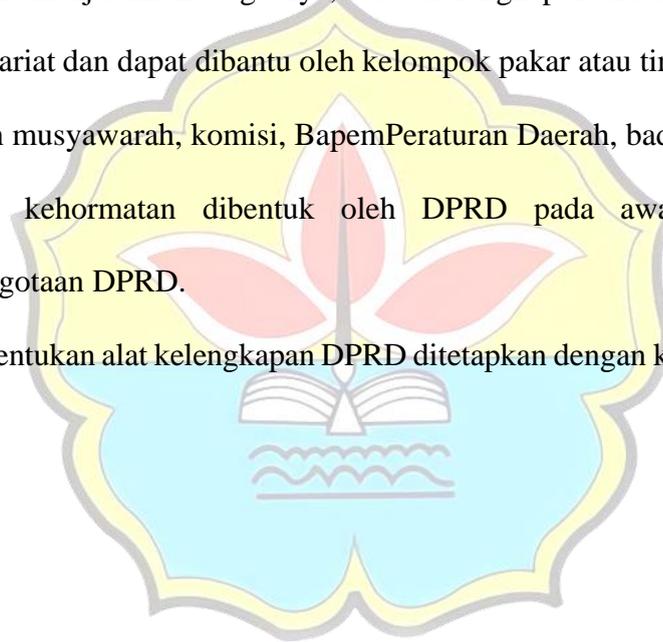
Sebagai bentuk nyata dari visi diatas, ditetapkan mulai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Jambi yang menggambarkan hal yang lebih nyata dari pertanyaan misi yang terlaksana dengan baik, Untuk memenuhi visi tersebut, maka Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Jambi yaitu menetapkan 4 (empat) misi yaitu:

1. Meningkatkan penyiapan dan pengendalian efektivitas produk.
2. Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.
3. Meningkatkan pelayanan administrasi sesuai peraturan yang berlaku.
4. Meningkatkan hubungan masyarakat dalam penyelenggaraan kegiatan DPRD.

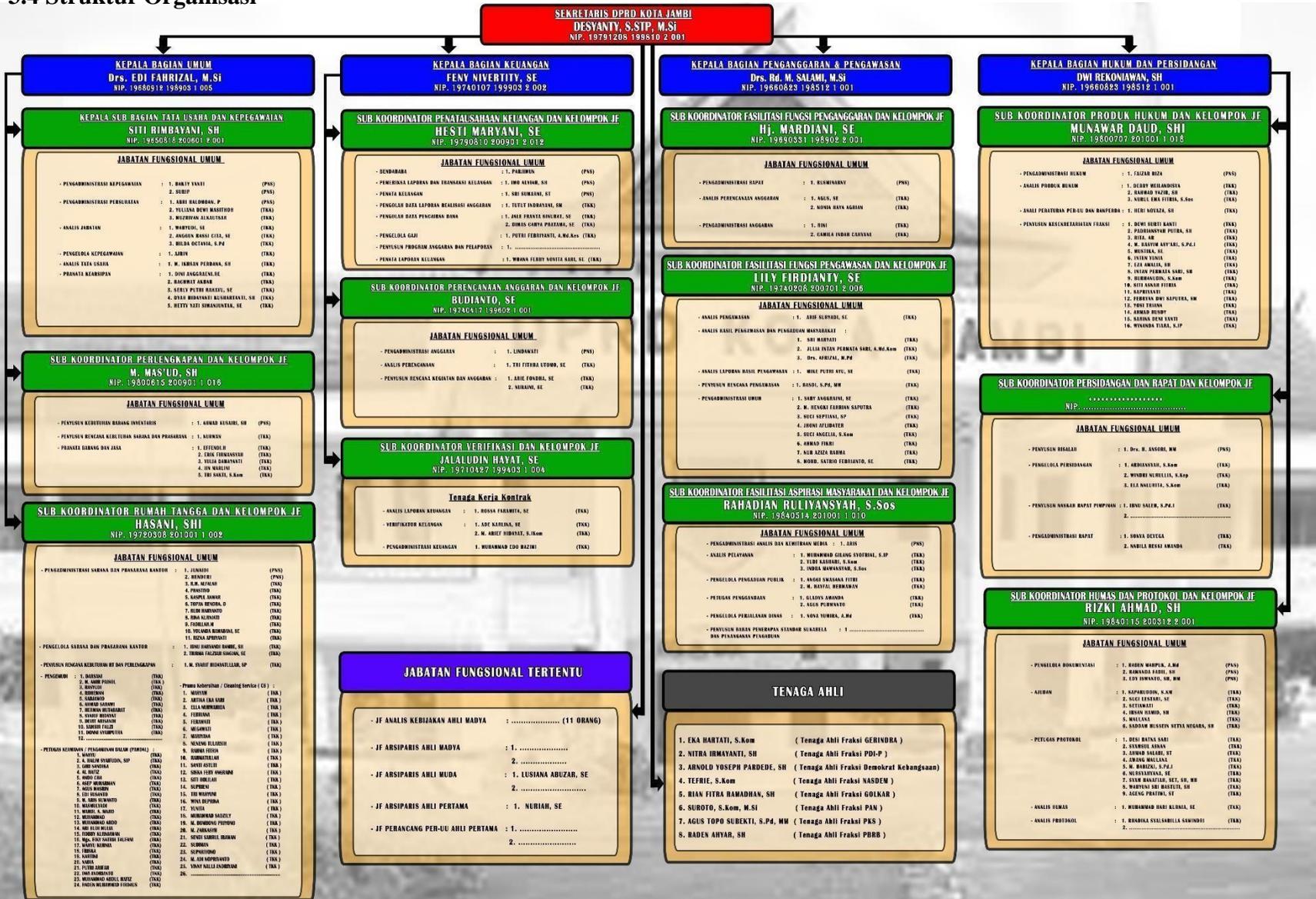
3.3 Alat Kelengkapan

Adapun alat kelengkapan DPRD dan bentuk termasuk fungsi DPRD Kota Jambi sebagai berikut:

1. Alat kelengkapan DPRD terdiri atas pimpinan DPRD, Badan Musyawarah, Komisi, Badan Pembentukan Peraturan Daerah, Badan Anggaran, Badan Kehormatan, dan alat kelengkapan lain yang diperlukan dan dibentuk oleh rapat paripurna.
2. Alat kelengkapan DPRD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a sampai dengan huruf f bersifat tetap.
3. Alat kelengkapan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g berupa panitia khusus yang bersifat tidak tetap.
4. Dalam menjalankan tugasnya, alat kelengkapan DPRD dibantu oleh sekretariat dan dapat dibantu oleh kelompok pakar atau tim ahli.
5. Badan musyawarah, komisi, BapemPeraturan Daerah, badan anggaran, dan badan kehormatan dibentuk oleh DPRD pada awal masa jabatan keanggotaan DPRD.
6. Pembentukan alat kelengkapan DPRD ditetapkan dengan keputusan DPRD.



3.4 Struktur Organisasi



Bagian Persidangan dan Produk Hukum mempunyai tugas membantu sekretaris dalam rangka penyiapan bahan pelaksanaan dan pelayanan administrasi di bidang alat kelengkapan dewan, rapat dan risalah serta produk hukum. Untuk Pelaksanaan tugas tersebut, maka Bagian Persidangan dan Produk Hukum mempunyai fungsi:

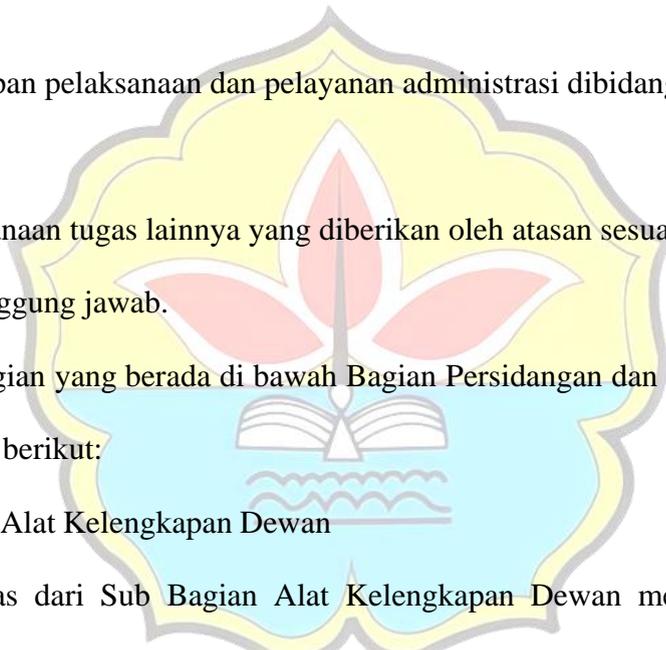
1. Penyiapan pelaksanaan dan pelayanan administrasi dibidang alat kelengkapan dewan.
2. Penyiapan pelaksanaan dan pelayanan administrasi dibidang rapat dan risalah.
3. Penyiapan pelaksanaan dan pelayanan administrasi dibidang produk hukum.
4. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai tugas pokok dan tanggung jawab.

Sub bagian yang berada di bawah Bagian Persidangan dan Produk Hukum adalah sebagai berikut:

a. Sub Bagian Alat Kelengkapan Dewan

Tugas dari Sub Bagian Alat Kelengkapan Dewan mempunyai tugas membantu bagian dalam rangka mengelola administrasi dan fasilitasi penunjang kegiatan alat kelengkapan dewan. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, Sub Bagian Alat Kelengkapan Dewan berfungsi:

1. Pengelolaan administrasi/pencatatan surat menyurat dan fasilitas penunjang pelaksanaan kegiatan alat kelengkapan dewan.



2. Penyiapan permohonan dan bahan rapat serta kunjungan kerja/studi banding/peninjauan lapangan alat kelengkapan dewan.
3. Penyusunan notulen/catatan rapat dan kunjungan kerja/studi banding/peninjauan lapangan alat kelengkapan dewan.
4. Penyiapan bahan koordinasi dan bahan-bahan dari pihak-pihak terkait dalam menunjang pelaksanaan kegiatan alat kelengkapan dewan.
5. Penyediaan tenaga ahli/kelompok pakar DPRD.
6. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai tugas pokok dan tanggung jawab.

b. Sub Bagian Rapat dan Risalah

Sub Bagian Rapat dan Risalah bertugas membantu bagian dalam rangka menyiapkan bahan pelaksanaan dan pelayanan administrasi dibidang rapat dan risalah, meliputi menyiapkan bahan dan pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD. Sedangkan fungsi Sub Bagian Rapat dan Risalah untuk Pelaksanaan tugas - tugas tersebut yaitu:

1. Penyusunan rancangan jadwal rapat-rapat DPRD.
2. Penyiapan bahan-bahan rapat atau sidang termasuk daftar hadir.
3. Penggandaan dan pendistribusian bahan-bahan rapat.
4. Penyiapan bahan/naskah sidang jalannya rapat paripurna untuk Pimpinan DPRD.
5. Penyusunan dan penggandaan notulen rapat DPRD dan risalah rapat Paripurna DPRD.
6. Pemeliharaan dokumentasi atau rekaman dan arsip hasil rapat DPRD.

7. Pengelolaan administrasi pada masing-masing fraksi.
8. Menyusun memori Akhir Masa Jabatan DPRD.
9. Penyediaan perpustakaan sebagai sumber bahan referensi dalam rangka penyusunan draft rancangan peraturan daerah hak prakarsa DPRD.
10. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

c. Sub Bagian Produk Hukum

1. Sub Bagian Produk Hukum yang mempunyai tugas membantu bagian dalam rangka melakukan penyiapan bahan pelaksanaan dan pelayanan administrasi dibidang penyusunan rancangan peraturan daerah dan produk hukum DPRD, meliputi menyiapkan bahan peraturan perundang-undangan, menyusun rancangan keputusan pimpinan DPRD dan rancangan peraturan daerah, menyiapkan bahan kajian peraturan daerah. Subbagian Produk Hukum mempunyai fungsi:
 2. Penyiapan bahan kajian, penyusunan dan pembahasan peraturan daerah dan produk hukum DPRD serta keputusan Sekretaris DPRD.
 3. Pengumpulan bahan dan data peraturan perundang-undangan.
 4. Pengkoordinasian penyusunan rancangan peraturan daerah dan produk hukum DPRD.
 5. Penyimpanan, pengelolaan dan pemeliharaan data, informasi dan dokumentasi mengenai produk hukum dan kegiatan DPRD.
 6. Pelaksanaan fasilitas layanan aspirasi masyarakat secara tidak langsung untuk disampaikan kepada Pimpinan dan Anggota DPRD.

7. Penghimpunan informasi, mengolah dan mendistribusikan berkas surat-surat pengaduan masyarakat terhadap semua kebijakan DPRD.
8. Penghimpunan dan pemfasilitasian aspirasi masyarakat yang telah diolah DPRD yang akan ditindaklanjuti oleh instansi terkait.
9. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 55 responden di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur, dan masa kerja.

4.1.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	39	70,91
2	Laki-Laki	16	29,09
	Total	55	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 55 responden ada 70,91 persen atau 39 orang yang berjenis kelamin perempuan, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki yang hanya 29,09 persen atau 16 orang responden.

4.1.1.2 Deskripsi Umur Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 19 tahun	2	3,64
2	20 - 24 tahun	28	50,91
3	25 - 29 tahun	13	23,64
4	30 - 35 tahun	5	9,09
5	> 35 tahun	7	12,73
Total		55	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 55 responden rata-rata umur responden berada pada rentang umur 20 hingga 24 tahun dengan jumlah 28 orang dan persentase 50,91%. Sedangkan rentang umur responden dengan jumlah paling sedikit berada pada rentang usia lebih kecil dari 19 tahun dengan jumlah pegawai 2 orang atau 3,64%.

4.1.1.3 Deskripsi Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	13	23,64
2	2 - 3 tahun	24	43,64
3	4 - 5 tahun	11	20,00
4	> 6 tahun	7	12,73
Total		55	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa masa kerja responden frekuensi terbanyak ada pada masa kerja 2-3 tahun sebanyak 24 orang. Kemudian untuk masa kerja paling sedikit pada masa rentang kerja lebih dari 6 tahun.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel kompensasi dan kinerja pegawai.

4.1.2.1 Gambaran Variabel Kompensasi

Untuk mengetahui kompensasi pada kantor DPRD Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel kompensasi berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

a. Gaji

Hasil tanggapan dari 55 responden di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi mengenai kompensasi untuk indikator gaji di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Pada Indikator Gaji

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
1	Gaji yang pegawai terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan	0	2	10	19	24	230	Baik
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga	1	3	13	14	24	222	Baik
Jumlah							452	Baik
Rara-rata Keseluruhan							226	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator gaji pada variabel kompensasi sebesar 226 termasuk kategori baik.

b. Kompensasi Di Luar Gaji

Hasil tanggapan dari 55 responden di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi mengenai kompensasi untuk indikator kompensasi di luar gaji pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Pada Indikator Kompensasi Di Luar Gaji

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS			
3	Ada insentif diluar gaji yang diterima pegawai	1	4	13	19	18	214	Baik	
4	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja pegawai	1	5	13	17	19	213	Baik	
Jumlah							427	Baik	
Rara-rata Keseluruhan							213,5		

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator kompensasi di luar gaji pada variabel kompensasi sebesar 213,5 termasuk kategori baik.

c. Penghargaan

Hasil tanggapan dari 55 responden di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi mengenai kompensasi untuk indikator penghargaan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Pada Indikator Penghargaan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS			
5	Pegawai mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan	2	1	9	20	23	226	Baik	
6	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau	2	5	8	22	18	214	Baik	

	melebihi target yang telah ditetapkan							
Jumlah							440	Baik
Rara-rata Keseluruhan							220	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator penghargaan pada variabel kompensasi sebesar 220 termasuk kategori baik.

d. Tunjangan

Hasil tanggapan dari 55 responden di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi mengenai kompensasi untuk indikator tunjangan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Pada Indikator Tunjangan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
7	Perusahaan menyediakan tunjangan ketika pegawai berhenti bekerja	0	4	7	23	21	226	Baik
8	Tunjangan Hari Raya yang diterima sesuai dengan harapan pegawai	1	4	11	17	22	220	Baik
Jumlah							446	Baik
Rara-rata Keseluruhan							223	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator tunjangan pada variabel kompensasi sebesar 223 termasuk kategori baik.

e. Jaminan

Hasil tanggapan dari 55 responden di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi mengenai kompensasi di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Pada Indikator Jaminan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
9	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan	2	2	14	11	26	222	Baik
10	Pegawai merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan	0	0	3	31	21	238	Baik
Jumlah							460	Baik
Rara-rata Keseluruhan							230	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan pada variabel kompensasi indikator jaminan sebesar 230 termasuk kategori tinggi.

f. Rekapitulasi Variabel Kompensasi

Rekapitulasi mengenai kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Rekapitulasi Skor Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Gaji yang pegawai terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan	230	Baik
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga	222	Baik
3	Ada insentif diluar gaji yang diterima pegawai	214	Baik
4	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja pegawai	213	Baik
5	Pegawai mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan	226	Baik
6	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	214	Baik
7	Perusahaan menyediakan tunjangan ketika pegawai berhenti bekerja	226	Baik
8	Tunjangan Hari Raya yang diterima sesuai dengan harapan pegawai	220	Baik
9	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan	222	Baik
10	Pegawai merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan	238	Baik
Jumlah		2225	Baik
Rata-Rata Keseluruhan		222,5	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kompensasi adalah 222,5 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi dalam keadaan tinggi, diantara 10 pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan pegawai merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan dengan skor 238. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada pernyataan insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja pegawai dengan skor 213.

4.1.2.2 Gambaran Variabel Kinerja

Untuk mengetahui kinerja pada kantor DPRD Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel kompensasi berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

a. Kualitas

Hasil tanggapan dari 55 responden di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi mengenai kinerja untuk indikator kualitas di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kualitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		ST S	T S	CS	S	SS	Skor	
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	11	27	17	226	Tinggi
2	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	2	0	10	20	23	227	Tinggi
3	Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya	1	2	11	17	24	226	Tinggi
Jumlah							679	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							226,3	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui kinerja di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi khususnya indikator kualitas termasuk kategori tinggi dikarenakan jumlah dari pernyataan indikator kualitas menghasilkan skor rata-rata keseluruhan sebesar 226,3.

b. Kuantitas

Hasil tanggapan dari 55 responden di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi mengenai kinerja untuk indikator kuantitas di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kuantitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		ST S	T S	CS	S	SS	Skor	
4	Mampu menyesuaikan diri	0	1	6	22	26	238	Sangat Tinggi
5	Jumlah aktivitas yang diberikan pemimpin sesuai dengan yang diharapkan	1	3	8	16	27	230	Tinggi
Jumlah							468	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							234	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui kinerja di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi khususnya indikator kuantitas termasuk kategori sangat tinggi dikarenakan jumlah dari pernyataan indikator kuantitas menghasilkan skor rata-rata keseluruhan sebesar 234.

c. Ketepatan Waktu

Hasil tanggapan dari 55 responden di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi mengenai kinerja untuk indikator ketepatan waktu di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
6	Datang dan pulang kerja tepat waktu	0	0	6	28	21	235	Sangat Tinggi
7	Tidak pernah keluar tanpa izin saat di jam kerja	0	0	7	25	23	236	Sangat Tinggi
Jumlah							471	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							235,5	Tinggi

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui kinerja di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi khususnya indikator ketepatan waktu termasuk kategori sangat tinggi dikarenakan jumlah dari pernyataan indikator ketepatan waktu menghasilkan skor rata-rata keseluruhan sebesar 235,5.

d. Efektivitas

Hasil tanggapan dari 55 responden di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi mengenai kinerja untuk indikator efektivitas di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Efektivitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		ST S	T S	CS	S	SS	Skor	
8	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya	0	0	7	28	20	233	Sangat Tinggi
9	Seluruh aktivitas yang telah ditargetkan terlaksana dengan baik	0	0	9	24	22	233	Sangat Tinggi
10	Berkomunikasi dengan baik	0	2	7	18	28	237	Sangat Tinggi
Jumlah							703	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							234,33	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui kinerja di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi khususnya indikator efektivitas termasuk kategori sangat tinggi dikarenakan jumlah dari pernyataan indikator efektivitas menghasilkan skor rata-rata keseluruhan sebesar 234,33.

e. Kemandirian

Hasil tanggapan dari 55 responden di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi mengenai kinerja untuk indikator kemandirian pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kemandirian

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		ST S	T S	CS	S	SS	Skor	
11	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya	0	0	5	21	29	244	Sangat Tinggi
12	Bertanggung jawab dengan pekerjaannya	0	0	4	31	20	236	Sangat Tinggi
13	Bisa bekerja sama dengan rekan kerja	0	0	10	18	27	237	Sangat Tinggi
Jumlah							717	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							239	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui kinerja di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi khususnya indikator kemandirian termasuk kategori sangat tinggi dikarenakan jumlah dari pernyataan indikator kemandirian menghasilkan skor rata-rata keseluruhan sebesar 239.

f. Rekapitulasi Variabel Kinerja

Rekapitulasi mengenai kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	226	Tinggi
2	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	227	Tinggi
3	Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya	226	Tinggi
4	Mampu menyesuaikan diri	238	Sangat Tinggi
5	Jumlah aktivitas yang diberikan pemimpin sesuai dengan yang diharapkan	230	Tinggi
6	Datang dan pulang kerja tepat waktu	235	Sangat Tinggi
7	Tidak pernah keluar tanpa izin saat di jam kerja	236	Sangat Tinggi
8	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya	233	Sangat Tinggi
9	Seluruh aktivitas yang telah ditargetkan terlaksana dengan baik	233	Sangat Tinggi
10	Berkomunikasi dengan baik	237	Sangat Tinggi
11	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya	244	Sangat Tinggi
12	Bertanggung jawab dengan pekerjaannya	236	Sangat Tinggi
13	Bisa bekerja sama dengan rekan kerja	237	Sangat Tinggi
Jumlah		3038	Sangat Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan		233,69	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kinerja pegawai adalah 233,69. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi dalam kategori sangat tinggi. Diantara 13 pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan mampu menyesuaikan diri dengan skor 238. Sedangkan rata-rata terendah pada indikator dapat menyelesaikan

pekerjaan dengan baik dan hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya dengan skor 226.

4.1.3 Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	33,448	3,310	
	Kompensasi	,497	,080	,647

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 33,448 + 0,497 X$$

1. Konstanta (a) = 33,448

Hal ini berarti jika semua variabel independen (kompensasi) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 33,448.

2. Kompensasi (X) = 0,497

Nilai koefisien variabel kompensasi bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,497. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel kompensasi dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,497.

4.1.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,647 ^a	,419	,408	4,59008

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,408 atau 40,8%. Hal ini berarti variabel independent (kompensasi) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 40,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.1.5 Uji t

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (*X*) terhadap variabel terikat (*Y*) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh antara variabel bebas (*X*) terhadap variabel terikat (*Y*). Hasil pengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	33,448	3,310		10,106	,000
	Kompensasi	,497	,080	,647	6,181	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya kompensasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Gambaran Kompensasi Dan Kinerja Pegawai

Kompensasi di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi dalam keadaan tinggi, diantara pernyataan rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan pegawai merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan. Kinerja pegawai di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi dalam kategori sangat tinggi. Diantara pernyataan rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan mampu menyesuaikan diri.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu dan kepuasan kerja pegawai. Semakin besar pemberian kompensasi maka semakin besar juga semangat kerja pegawai. Kompensasi adalah salah satu

motivasi agar pegawai tetap menjaga kinerja dengan baik. Hal tersebut dikarenakan pegawai yang termotivasi dengan kompensasi dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh instansi kepada pegawai. Terjadi hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dengan kinerja, pegawai mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu apabila kompensasi diberikan lebih baik kepada para pegawai.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Hukum Kantor DPRD Kota Jambi. Kompensasi merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bagian Hukum Kantor DPRD Kota Jambi. Variabel independent (kompensasi) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai). Kemudian nilai koefisien variabel kompensasi bertanda positif terhadap kinerja pegawai. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi dalam keadaan tinggi, diantara 10 pernyataan rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan pegawai merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan. Kinerja pegawai di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi dalam kategori sangat tinggi. Diantara 13 pernyataan rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan mampu menyesuaikan diri.
2. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di bagian hukum Kantor DPRD Kota Jambi sebesar 40,8%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian kesimpulan maka diperoleh saran sebagai berikut:

1. Diharapkan insentif dapat lebih disesuaikan dengan prestasi kerja masing-masing pegawai dikarenakan hal tersebut merupakan salah satu bagian dari indikator yang akan meningkatkan kompensasi pegawai di sebuah organisasi.

2. Diharapkan pegawai lebih memperhatikan bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memastikan keakuratan hasil kerja sehingga akan membuat pekerjaan tersebut berkualitas sehingga kinerja pegawai di organisasi akan meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Metode Penelitian*. Jakarta: LP3ES.
- Aryani, D. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sri Metriko Utama Widjaja Palembang*. Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah. Volume 4. Nomor 2.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Manullang, M. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta : Gajah Mada Press.
- Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening*. Jawa Tengah: Universitas Diponegoro.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mujanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV Putra Media Nusantara.
- Nitisemito, Alex S. 2016. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, A. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. Volume 3. Nomor 3.
- Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pradana, Nur.Andy., dan Lily H.N. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PG Gending Probolinggo*. Malang: UB Press.
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rianda, S., dan Winarno, A. 2022. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Rajasaland Bandung*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Volume IX. Nomor 2.
- Rivai dan Basri. 2014. *Manfaat Penelitian Kinerja dan Imbalan Finansial*. Jakarta: Percetakan Gramedia

- Robbins dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi Edisi Dua Belas*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusak Setia Hariandja.
- Solihin, Ismail. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Sevnica Rianda. 2022. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Rajasaland Bandung*. Jurnal Mnaajemen Sumber Daya Manusia. Volume IX. Nomor 2.
- Sihotang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Syafaruddin., dan Nurmawati. 2014. *Pengelolaan Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Taufiqurahman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Maestopo Beragama.
- Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Mausia Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, Irine D.S. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Zhen, X.C., Anne, S.T., dan Jiing, L.F. 2002. *Loyalty to Supervisor vs Organizational Commitment: Relationships to Employee Perfomance in China*. Journal of Accupational and Organizational Psyhology. Volume 1 Nomor 75. Halaman 339-356.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

Pegawai Bagian Hukum Kantor DPRD Kota Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Siti Asnah Fitria

NIM : 1900861201116

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di
Bagian Hukum Kantor DPRD Kota Jambi

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menuru pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, November 2022

Hormat Saya

Siti Asnah Fitria

Identitas Responden

Nomor Responden :

Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

Umur : < 19 tahun
 20 – 24 tahun
 25-29 tahun
 30-35 tahun
 > 35 tahun

Masa Kerja : < 1 tahun
 3– 3 tahun
 4 – 5 tahun
 > 6 tahun

Petunjuk Kuesioner

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja pada Bagian Hukum Kantor DPRD Kota Jambi, berilah tanda \surd (ceklis) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Cukup Setuju (CS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

KUESIONER PENELITIAN

A. Kompensasi Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Gaji yang pegawai terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan					
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga					
3	Ada insentif diluar gaji yang diterima pegawai					
4	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja pegawai					
5	Pegawai mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan					
6	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
7	Perusahaan menyediakan tunjangan ketika pegawai berhenti bekerja					
8	Tunjangan Hari Raya yang diterima sesuai dengan harapan pegawai					
9	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan					
10	Pegawai merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					

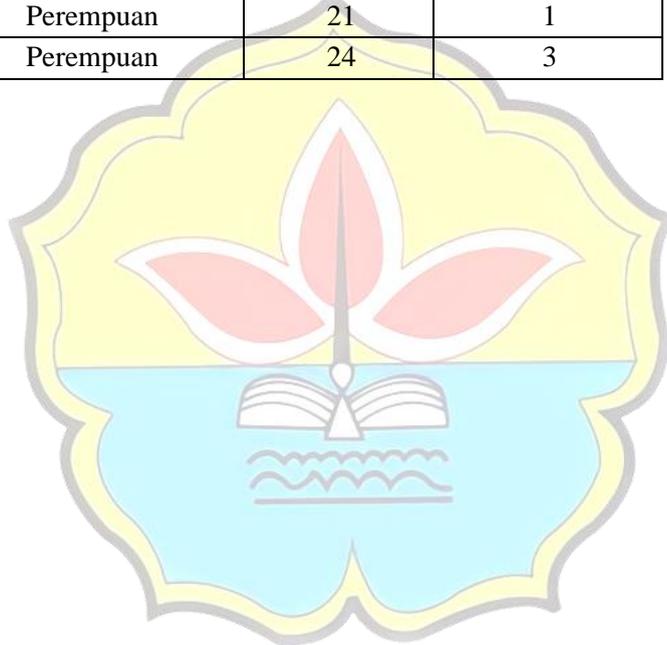
B. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya					
4	Mampu menyesuaikan diri					
5	Jumlah aktivitas yang diberikan pemimpin sesuai dengan yang diharapkan					
6	Datang dan pulang kerja tepat waktu					
7	Tidak pernah keluar tanpa izin saat di jam kerja					
8	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya					
9	Seluruh aktivitas yang telah ditargetkan terlaksana dengan baik					
10	Berkomunikasi dengan baik					
11	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya					
12	Bertanggung jawab dengan pekerjaannya					
13	Bisa bekerja sama dengan rekan kerja					

Lampiran 2. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Umur (tahun)	Masa Kerja (tahun)
1	Perempuan	22	2
2	Perempuan	21	1
3	Laki-Laki	30	4
4	Laki-Laki	41	7
5	Perempuan	30	5
6	Perempuan	23	2
7	Perempuan	21	2
8	Perempuan	23	2
9	Laki-Laki	27	4
10	Perempuan	21	1
11	Perempuan	19	2 bulan
12	Perempuan	19	2 bulan
13	Laki-Laki	29	3
14	Laki-Laki	27	5
15	Laki-Laki	24	2
16	Laki-Laki	29	4
17	Laki-Laki	29	5
18	Laki-Laki	32	3
19	Perempuan	22	2
20	Perempuan	20	5 bulan
21	Laki-Laki	27	4
22	Laki-Laki	42	7
23	Perempuan	25	3
24	Perempuan	23	3
25	Perempuan	22	3
26	Perempuan	24	3
27	Perempuan	21	1
28	Perempuan	23	2
29	Perempuan	23	2
30	Perempuan	30	3
31	Laki-Laki	29	5
32	Perempuan	25	3
33	Laki-Laki	27	5
34	Perempuan	36	7
35	Laki-Laki	37	6
36	Laki-Laki	28	5
37	Perempuan	20	1
38	Perempuan	20	1

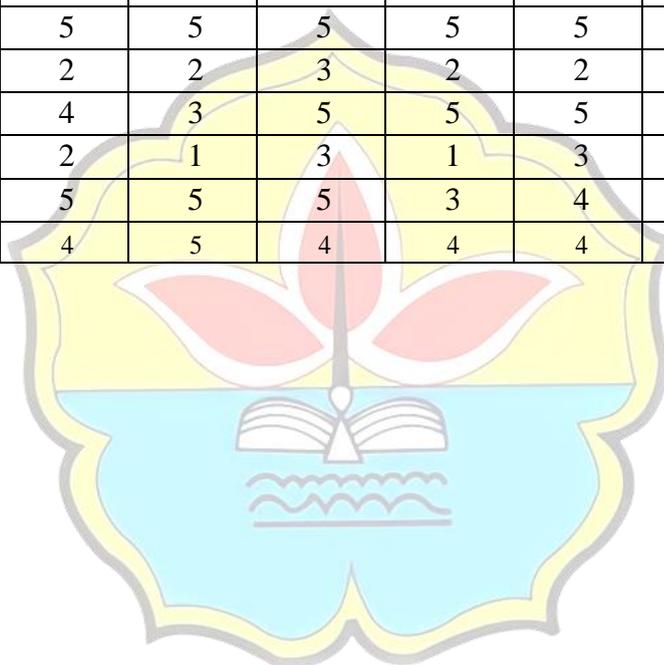
39	Perempuan	23	2
40	Perempuan	21	1
41	Perempuan	23	2
42	Perempuan	23	3
43	Perempuan	25	3
44	Perempuan	24	3
45	Perempuan	22	1
46	Perempuan	31	5
47	Perempuan	26	3
48	Perempuan	38	9
49	Perempuan	20	2
50	Perempuan	21	1
51	Perempuan	21	8 bulan
52	Laki-Laki	37	7
53	Perempuan	36	6
54	Perempuan	21	1
55	Perempuan	24	3



Lampiran 3. Data Penelitian Variabel Kompensasi

No	PERNYATAAN									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
11	4	2	3	3	1	2	2	2	3	4
12	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5
13	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4
14	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4
15	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4
16	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	1	1	4	1	1	3	2	3	4
21	3	3	3	3	5	4	5	3	3	4
22	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
24	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
26	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4
27	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5
28	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
29	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
33	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
37	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
39	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	3
40	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4
41	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
44	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
45	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
47	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5
48	5	5	3	2	4	2	3	4	4	2	5
49	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4
52	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4
53	5	3	2	1	3	1	3	3	3	3	5
54	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4
55	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5

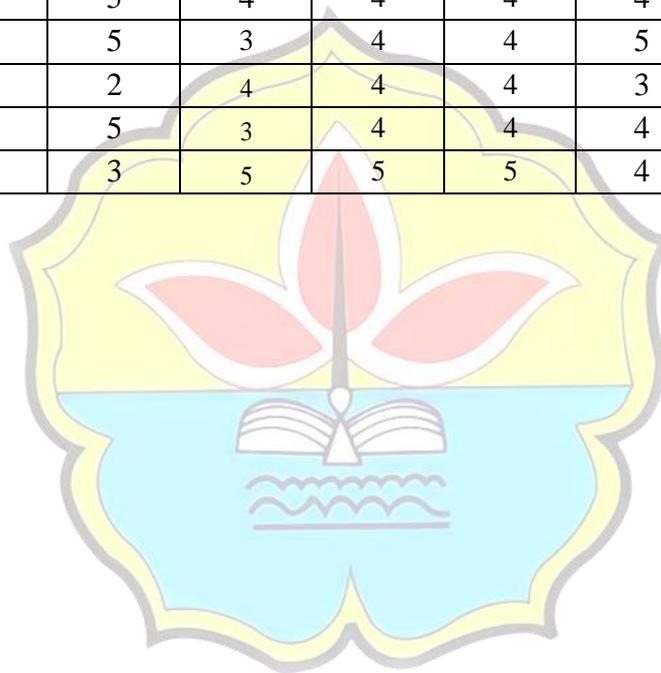


Lampiran 4. Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

No	PERNYATAAN												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
2	4	4	4	4	1	5	4	3	4	5	4	4	3
3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4
6	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
9	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5
10	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5
11	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
12	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
13	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5
14	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	3	4	4
15	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
16	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
17	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5
18	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
19	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5
20	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5
21	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5

22	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5
23	3	1	2	2	2	5	3	4	5	5	5	4	4
24	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4
25	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
26	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	5	3
27	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5
28	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3
31	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3
32	4	1	1	3	2	4	4	3	5	5	5	4	5
33	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3
36	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3
37	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	5	3
38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
39	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3
40	3	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3	4	5
41	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4
42	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4
43	3	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	5	4
44	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3
45	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3

46	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
47	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5
48	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5
49	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
50	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	3	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4
52	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5
53	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4
54	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5
55	3	4	3	3	3	5	5	5	4	3	3	4	5



Lampiran 5. Output SPSS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	33,448	3,310	
	Kompensasi	,497	,080	,647

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,647 ^a	,419	,408	4,59008

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	33,448	3,310		10,106	,000
	Kompensasi	,497	,080	,647	6,181	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai