

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI HONOR PADA DINAS KEARSIPAN
DAN PERPUSTAKAAN KOTA TEGAL**



Skripsi Oleh :

Muhammad Rakha Wijaya

01011281924101

Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET,
DAN TEKNOLOGI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2024

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI HONOR PADA DINAS KEARSIPAN
DAN PERPUSTAKAAN KOTA TEGAL**

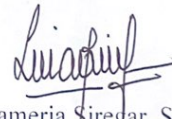
Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Rakha Wijaya
Nomor Induk Mahasiswa : 01011281924101
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 27 Feb 2024



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

ASLI

UNIVERSITAS BAHASA DAN BUDAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
7/3/2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI HONOR PADA DINAS KEARSIPAN
DAN PERPUSTAKAAN KOTA TEGAL

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Rakha Wijaya

NIM : 01011281924101

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

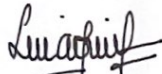
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 11 Januari 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 2024

Penguji,

Pembimbing,



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Rakha Wijaya
NIM : 01011281924101
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONOR
PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KOTA TEGAL

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
Penguji : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
Tanggal Ujian : 11 Januari 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 27 Feb 2024



NIM. 01011281924101

MOTTO

“Cobaan hidupmu bukanlah untuk menguji kekuatan dirimu. Tapi menakar seberapa besar kesungguhan dalam memohon pertolongan kepada Allah.”

(Ibnu Qoyiim)

Menyukai hujan tidak harus selalu basah-basahan saat ia turun ,menyukai bunga tidak harus memetik untuk sekedar memilikinya.

Terkadang,ada beberapa hal yang sebaliknya tidak bisa dimiliki,bukan karena tidak bisa,tapi untuk menjaga

YOUR LIFE MATTERS

PERSEMBAHAN

Saya mempersembahkan skripsi ini kepada ayah dan ibu saya yang selalu memberikan ketenangan, kenyamanan, motivasi, doa terbaik, dan menyisihkan finansialnya, sehingga saya bisa menyelesaikan masa studi saya, lalu kepada nenek saya terimakasih sudah memberikan doa selama ini, semoga nenek tenang di sana, maaf saya tidak bisa menepati janji saya disaat lulus kita akan berfoto berdua, dan untuk Cut Rada, terimakasih telah memberikan dukungan dengan sepenuh hati, telah sabar menunggu hingga saya menyelesaikan tugas akhir ini , lalu kepada sahabat-sahabat seperjuangan saya terimakasih saya ucapkan karena kita sudah berjuang bersama-sama hingga mencapai titik ini.

KATA PENGANTAR

Rasa syukur dari hati terdalam saya panjatkan pada Allah SWT pemilik kehidupan, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya saya diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Tegal” Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Tegal”. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, tempat penelitian, dan orang lain.

Skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan dan kesalahan, sebagai penulis saya haturkan permohonan maaf dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 2024

Muhammad Rakha Wijaya

NIM. 01011281924101

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Kedua Orang Tuaku tercinta
3. Bapak Prof. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan selaku penguji yang bersedia meluangkan waktu untuk datang menguji dan memberi saran dalam perbaikan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E, M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan selaku dosen pembimbing serta dosen pembimbing akademikyang telah membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.

8. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
9. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal dan pegawai yang telah memberikan data beserta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
10. Teman-teman Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Angkatan 2019 lainnya, yang sudah juga membantu saya selama menempuh perkuliahan.
11. Semua pihak lainnya yang yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan banyak hal yang membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. Semoga Tuhan membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada saya selama ini

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 7/2024
FAKULTAS EKONOMI 3

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONOR PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KOTA TEGAL

Oleh

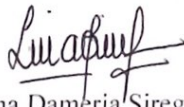
Muhammad Rakha Wijaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Tegal. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Honor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Tegal menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel yang berjumlah 34 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini didapat melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Pegawai

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

ASLI

7/3/2024

ABSTRACT

*INFLUENCE OF COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF
HONORED EMPLOYEES IN THE ARCHIVES SERVICE
AND TEGAL CITY LIBRARY*

By

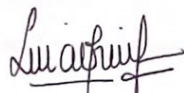
Muhammad Rakha Wijaya

This research aims to determine the influence of compensation on the performance of honorary employees at the Tegal City Archives and Library Service. The population in this study were honorary employees at the Tegal City Archives and Library Service, Palembang using a saturated sampling technique with a sample of 34 respondents. The data collection method used in this research was obtained through a questionnaire. The data analysis technique used is simple regression analysis. Based on the results of the analysis, it is concluded that compensation has a positive and significant effect on employee performance

Keywords: Compensation, Employee Performance

Advisor

Head of Management Departmen



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Muhammad Rakha Wijaya
NIM : 01011281924101
Fakultas : Manajemen
Bidang kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Tegal

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui,

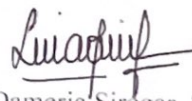
Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Mahasiswa : Muhamma Rakha Wijaya
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 4 April 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Puri Taman Sari Blok A No. 5
Alamat E-mail : wijayarakha01@gmail.com

Pendidikan Formal :

- Sekolah Dasar : SD Negeri Karyamulya 1 Kota Cirebon
- Sekolah Menengah Pertama : SMP Islam Al-Azhar 5 Kota Cirebon
- Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 2 Kota Cirebon

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	<i>i</i>
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Konsep Kompensasi	7
2.1.1 Pengertian Kompensasi	7
2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	8
2.1.3 Dimensi Kompensasi	9
2.1.4 Dimensi Kompensasi	9
2.2 Konsep Kinerja Pegawai	11
2.2.1 Kinerja Pegawai	11
2.2.2 Indikator Kinerja Pegawai	11
2.2.3 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai	12
2.3 Penelitian Terdahulu	13
2.4 Kerangka Pemikiran	18
2.5 Hipotesis	19

BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	20
3.2 Rancangan Penelitian	20
3.3 Jenis dan Sumber Data	20
3.3.1 Jenis Data	20
3.3.2 Sumber Data	21
3.4 Teknik Pengumpulan Data	21
3.4.1 Kuesioner	21
3.4.2 Riset Pustaka	22
3.5 Populasi dan Sampel	22
3.5.1 Populasi	22
3.5.2 Sampel	22
3.6 Uji Instrumen	23
3.6.1 Uji Validitas	23
3.6.2 Uji Reliabilitas	23
3.6.3 Metode Suksesif Interval (MSI)	24
3.7 Teknik Analisis Data	25
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	25
3.7.2 Koefisien Korelasi	25
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	26
3.7.4 Uji Hipotesis (uji t)	26
3.8 Definisi Operasional Variabel	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian	30
4.1.1 Profil Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal	30
4.1.2 Visi dan Misi Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal	31
4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal	33
4.2 Hasil Penelitian	33
4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
4.2.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia	34
4.2.3 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	35
4.2.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	35
4.2.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai	43
4.3 Hasil Uji Instrumen	51
4.3.1 Uji Validitas	51
4.3.2 Uji Reliabilitas	53
4.3.3 Metode Suksesif Interval	53
4.4 Teknik Analisis Data	54
4.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	54
4.4.2 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	55
4.4.3 Uji t	56
4.5 Pembahasan	57

4.5.1	Pengaruh Kompenasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal	57
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1	Kesimpulan.....	63
5.2	Saran.....	63
	DAFTAR PUSTAKA	65
	LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Evaluasi Kinerja Pegawai Honor Tahun 2022	2
Tabel 1.2 Kompensasi Pegawai Honor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal 2022	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Skala Likert	21
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	35
Tabel 4.4 Distribusi Variabel Kompensasi	36
Tabel 4.5 Distribusi Variabel Kinerja Pegawai.....	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kompensasi.....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi dan Kinerja Pegawai	53
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	54
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	70
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner	75
Lampiran 3 Distribusi Karakteristik Pegawai	79
Lampiran 4 Metode Suksesif Interval	86
Lampiran 5 Hasil Olah Data Analisis Regresi Berganda.....	89
Lampiran 6 Data Frekuensi.....	89
Lampiran 7 Tabel r.....	97
Lampiran 8 Tabel t.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli., Menurut Hasibuan (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Walaupun faktor yang dibutuhkan ada tapi jika tidak ada peran manusia maka organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, sebaiknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Bahkan mesin berteknologi tinggi pun akan menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia yang mengoperasikannya tidak mumpuni untuk memproduksinya. Begitu pula dengan sumber informasi. Informasi yang diterima organisasi, seberapa bagus dan lengkapnya, tidak akan berarti apa-apa jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi (Huzain, 2021).

Setiap perusahaan pastinya melakukan segala hal dalam meningkatkan kinerja pegawainya untuk menunjang jalannya perusahaan. Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai ini sangat diperhatikan oleh setiap perusahaan karena menunjang kemajuan atau berkembangnya suatu perusahaan.

Salah satu instansi yang berkomitmen menjaga suatu kinerja pegawainya adalah Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal yang merupakan instansi pemerintah yang pastinya memiliki standar kerja demi melakukan pekerjaan demi suatu negara. Namun pada tahun 2022 pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal masih ada pegawai yang dievaluasi karena bekerja di bawah ekspektasi mulai dari butuh perbaikan, atau kurang dan masih terdapat juga penilaian sangat kurang atau dinilai buruk atau tidak memenuhi ekspektasi

Berikut data evaluasi kinerja pegawai Honor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal tahun 2022 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Evaluasi Kinerja Pegawai Honor Tahun 2022

Penilaian Hasil Kerja	Penilaian Perilaku Kerja	Predikat	Orang
Diatas Ekspektasi	Diatas Ekspektasi	Sangat Baik	7
Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik	13
Dibawah Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Butuh Perbaikan	8
Sesuai Ekspektasi	Dibawah Ekspektasi	Kurang / <i>Miss Conduct</i>	4
Dibawah Ekspektasi	Dibawah Ekspektasi	Sangat Kurang	2
Total			34

Sumber : Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal, 2023

Berdasarkan tabel diatas pegawai honor yang memiliki penilaian hasil kerja dan perilaku kerja diatas ekspektasi disebut predikat sangat baik terdapat sebanyak 7 orang pegawai, yang memiliki penilaian hasil kerja diatas ekspektasi namun penilaian perilaku sesuai ekspektasi berpredikat baik sebanyak 12 orang yang menjadi predikat dominan, lalu hasil penilaian kerja dibawah ekspektasi dan penilaian perilaku kerjanya sesuai maka predikatnya butuh perbaikan sebanyak 8 orang, kemudian penilaian hasil kerjanya sesuai ekspektasi namun perilakunya dibawah ekspektasi maka berpredikat kurang atau disebut *miss conduct* sebanyak 4 orang dan ada juga pegawai yang masih dibawah ekspektasi keduanya atau predikat sangat kurang sebanyak 2 orang. Pastinya, dari data tersebut terdapat faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai, sehingga mengakibatkan variasi dalam penilaian pegawai honor setiap tahunnya.

Pastinya, dari data tersebut terdapat faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai, sehingga mengakibatkan variasi dalam penilaian pegawai honor setiap tahunnya. Salah satu faktor yang signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks sumber daya manusia adalah kompensasi. Faktor kompensasi ini memiliki dampak yang cukup besar terhadap motivasi dan dedikasi pegawai, yang pada gilirannya akan mencerminkan penilaian kinerja mereka. (Arifudin, 2019). Pentingnya pemberian kompensasi yang layak dan dapat dihargai merupakan hal yang diharapkan oleh setiap pegawai, jika apa yang menjadi kebutuhan pegawai dapat terpenuhi maka pegawai akan merasa senang dan secara sukarela akan bersungguh-sungguh dalam memberikan kemampuan terbaiknya dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut

Hasibuan (2019) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Adapun data kompensasi yang diberikan atau diterima Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal yaitu dibawah ini :

Tabel 1.2 Kompensasi Pegawai Honor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal 2022

Bidang	Gaji (Rp)	Tunjangan (Rp)	Frekuensi (Orang)
Jasa Tenaga Arsip dan Perpustakaan	1.980.000	51.000/Hari	21
Jasa Tenaga Sopir Kepala Dinas	1.760.000	51.000/Hari	1
Jasa Tenaga Petugas Kearsipan	1.980.000	51.000/Hari	4
Jasa Tenaga Kebersihan	1.562.000	51.000/Hari	2
Jasa Tenaga Keamanan dan Penjaga Malam	1.562.000	51.000/Hari	6
Total			34

Sumber : Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal, 2023

Pada Tabel 1.2 diatas menunjukkan kompensasi yang diberikan kepada pegawai honor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal. Pada daftar kompensasi tersebut diketahui sebanyak 34 orang masih mendapatkan masih gaji dibawah UMR Kota Tegal. Dilansir dari setda.tegalkab.go.id gaji UMK kota tegal Kompas.com gaji UMR Kota Tegal pada tahun 2022 yaitu sebesar Rp. 2.106.237. Gaji yang diberikan yaitu dari Rp. 1.562.000 sampai dengan Rp. 1.980.000 sesuai dengan bagian masing-masing. Tunjangan yang diberikan sebesar Rp. 51.000 meliputi Rp. 20.000 uang lembur dan Rp. 31.000 uang makan lembur tunjangan ini diberikan apabila pegawai tersebut lembur dan dihitung perhari dan apabila tidak adanya lembur maka pegawai tersebut tidak dapat menerima tunjangan.

Adapun penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diantaranya penelitian Arifudin (2019) menyatakan hasil dari penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Global Media. Kemudian bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Namun pada Mundakir & Zainuri (2018), Efendi (2019), Rianda & Winarno (2022) membuktikan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa penelitian terdahulu terlihat ada hal yang tidak konsisten didukung oleh fenomena yang telah dijelaskan., maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diteliti yaitu “Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Tegal

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan ilmu yang berkaitan dengan Manajemen SDM, yaitu mengenai dan Kompensasi dari suatu perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, sumber bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan yang diteliti dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.
- b. Bagi peneliti sebagai sarana pengembangan kemampuan dalam penelitian dan penerapan, serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arif, M., Endah Syaifani, P., & Siswadi, Y. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics(UII-ICABE 2019)*.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Butar, P. P. B., & Nuridin, H. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN*, 2656, 3169.
- Damrus, D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Sekecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat Studi Kasus Untuk Guru Yang Sudah Menerima Tunjangan Sertifikasi. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 1(2).
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Efendi, R. (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Fakhri, R. F., Djastuti, I., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Ciomas Adisatwa Unit Pabelan). *Diponegoro Journal of Economics*, 9(1), 59-78.
- Fiqi, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplinkerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania: Journal of Islamic Economic and Social*, 1(2), 215-252.
- Fitria, F., & Amar, S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 3(3).

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro (Undip).
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-10.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Iskandar, R., & Effendi, F. (2022) Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Team Marketing PT Ikafood Putramas. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 223-232.
- Jean, K. N., Ngui, T. K., & Robert, A. (2017). Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*, 5(3),25–42.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Ketut, S., Saparuddin, M., Budi, H., Herlitah, Tuty, S., & Indah, N. S. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Kurniawan, D., & Yuniati, T. (2017). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(3).
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Mabor, G. E. (2018). Analysis of the Impacts of Compensation on Job Satisfaction amongst Teachers: A Case Study of Lakes State Ministry of Education, South Sudan. *Texila International Journal of Management*, 4(1), 79–87. <https://doi.org/10.21522/tijmg.2015.04.01.art008>
- Mangale, N. M. (2017). The Effects of Compensation On Employee Productivity A Case Study Of Kenya Literature Bureau, South C Nairobi (Doctoral dissertation, MUA).

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mannayong, J., & Salam, R. (2021). Peran Fungsi Manajerial Dalam Mendukung Pelayanan Administrasi Perkantoran Modern. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(3), 270-292.
- Maulana, I., & Tumanggor, B. F. (2023). Analisis Kompetensi Pegawai Pada Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(1), 90-121.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222-236.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Nuraeni, Y. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciluluk. *Eks-Accuracy: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 1(2), 1-19.
- Perdana, R. C., Hartawan, D., Sari, R., Suyoso, Y. A., & Agustino, M. R. (2020). Adaptasi dan kesejahteraan pekerja di era COVID-19: Implikasi bagi manajemen sumber daya manusia di indonesia. *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 2(4), 288-295.
- Poluakan, B. C., Tumbuan, W. A., & Trang, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tvri Stasiun Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Rahmawati, A. (2018). Efektivitas Program Penyelenggaraan Diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial*, 1(2).

- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 9(2), 192-203.
- Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2018). Organizational behaviour by pearson 18e. Pearson Education India*
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Salisu, J. B. (2016). the Impact of Compensation on Public Sector Construction Nigeria. *The Business and Management Review*, 6(4), 10–11. http://www.abrmmr.com/myfile/conference_proceedings/Con_Pro_66154/2015iac_p47.pdf
- Saraswati, A. (2018). *Analisis Pengaruh Program Keluarga Harapan (PKH) Terhadap Pengentasan Kemiskinan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pekon Pandansurat Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Sentono, M., Sitorus, G., & Wijaya, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Biro Perencanaan Dan Organisasi, Kementerian Luar Negeri. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 32-45.
- Septianti, D., & Pamuji, M. (2022). Analisis Self Actualization, Soft Skill dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja. *Strategi*, 12(1), 46-65.
- Sinambela, L.,P., (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Subekhi. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S2 Semarang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed., Vol. 9). Kencana Prenada.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Yudiarto, M. S., & Karo, D. K. (2021). Dampak Gaji Terhadap Motivasi Kerja Guru Agama Kristen dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Inculco Journal of Christian Education*, 1(1), 33-44.
- Zhu, B. (2016). *Impacts of Executive Compensation on Employee Wages*.