



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA
SENCALANG KECAMATAN KERITANG KABUPATEN
INDRAGIRI HILIR PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH:

SIGIT PRIO AGUNG LAKSONO
NIM. 11870113805

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SIGIT PRIO AGUNG LAKSONO
NIM : 11870113805
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : X (SEPULUH)
JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SENCALANG KECAMATAN KERITANG KABUPATEN IDRAGIRI HILIR PROVINSI RIAU

**DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING**


Dr. Muhamad April, SH., M.Hum
NIK.130 712 072

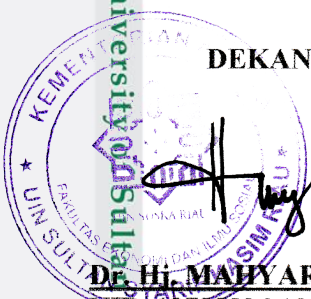
MENGETAHUI,

DEKAN


Dr. H. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN**


ASTUTIMEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018





LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sigit Prio Agung Laksono
 NIM : 11870113805
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kineja pegawai Pada Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si

Sekretaris
 Ari Nur Wahidah, SE, MM

Penguji I
 Sahwitri Triandani, SE, M.Si

Penguji II
 Zulhaida, SE, MM

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sigit Prio Agung Laksono
 NIM : 11870113805
 Tempat/Tgl. Lahir : Sencolang, 30 April, 2000
 Fakultas/Pascasarjana : Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sencolang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 09 Juni 2023

membuat pernyataan



Sigit Prio Agung Laksono
 NIM : 11870113805

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SENCALANG KECAMATAN KERITANG KABUPATEN INDRAGIRI HILIR PROVINSI RIAU

SIGIT PRIO AGUNG LAKSONO
NIM. 11870113805

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian di Kantor Desa Sencalang Kecamatan Kerintang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat di Kantor Desa Sencalang Kecamatan Kerintang yaitu sebanyak 32 orang, karena kurang dari 100 maka seluruh populasi menjadi sampel dengan metode sensus. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Sedangkan secara simultan kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Sencalang Kecamatan Kerintang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau dengan nilai F hitung (36,665) > F tabel (3,33) dengan Sig. (0,000) < 0,05, sementara nilai adjusted R Square sebesar 0,697 menjelaskan kompensasi dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Desa Sencalang Kecamatan Kerintang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau sebesar 69,7% sementara 30,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis ucapkan kehadirat Allah *Subhanahu Wata'ala* yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Selanjutnya shalawat beriring salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad *Shallahu'alaihi Wassalam* yang telah membawa cahaya penerang bagi umat manusia. Skripsi ini berjudul “pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa sencalang kecamatan keritang kabupaten indragiri hilir provinsi Riau”.

Tidak berlebihan jika penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ayahanda tercinta “*sumadi*” dan Ibunda tersayang “*mursidah*” yang selalu mendoakan dan mengajarkan penulis untuk terus berjuang dan tidak boleh berputus asa dalam mencapai cita-cita.

Selanjutnya penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari semua pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor UIN SUSKA Riau beserta para pembantu institut.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau .
3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Bapak Dr.Muhamad April, SH, M.Hum selaku pembimbing yang penuh perhatian dalam memberikan bimbingan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku penasehat akademis, terima kasi atas waktu, nasehat, dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar yang telah banyak membantu penulis dalam masa pembelajaran selama perkuliahan
7. Bapak dan ibuk pegawai fakultas ekonomi dan ilmu sosial yang telah membantu proses pelayanan kepada penulis dengan sepenuh hati.
8. Warga kelas A angkatan 2018 dan manajemen sumberdaya manusia kelas A yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah menemani penulis selama menjalani perkuliahan.
9. Bapak M. Aris, SE selaku Sekretaris Desa Sencalang yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi terkait skripsi penulis.
10. Terimakasih juga teman andalan penulis Diki wahyudi, SE. Hasbi mustafa,SE. Mohd Sahib Padilla,S.sos.Susanti,SE. Putri sakinanah,SE, serta seluruh anggota Zafran fc

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Akhir kata, semoga Allah *Subhanahu Wata'ala* senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. ***Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu***

Pekanbaru, 25 Januari 2023

Penulis

Sigit Prio Agung Laksono
11870113805



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TELAAH PUSTAKA	16
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2 Kinerja.....	23
2.3 Kompensasi	27
2.4 Komitmen Organisasi	33
2.5 Pandangan Islam Terkait Variabel	37
2.6 Penelitian Terdahulu.....	42
2.7 Definisi Operasional Variabel	44
2.8 Operasional Variabel	45
2.9 Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.	53
3.2 Jenis dan Sumber Data	53
3.3 Populasi dan Sampel	53
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.5 Teknik Analisis Data.....	55



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	62
4.1 Sejarah Singkat Desa Sencalang	62
4.2 Demografi	63
4.3 Keadaan Sosial	64
4.4 Kondisi Pemerintahan Desa	64
4.5 Visi dan Misi Desa Sencalang.....	66
4.6 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Desa Sencalang	68
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
5.1 Karakteristik Responden	71
5.2 Deskripsi Variabel.....	73
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	77
5.4 Uji Asumsi Klasik	78
5.5 Analisis Data Penelitian	81
5.6 Pembahasan.....	86
BAB VI PENUTUP	91
6.1 Kesimpulan	91
6.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

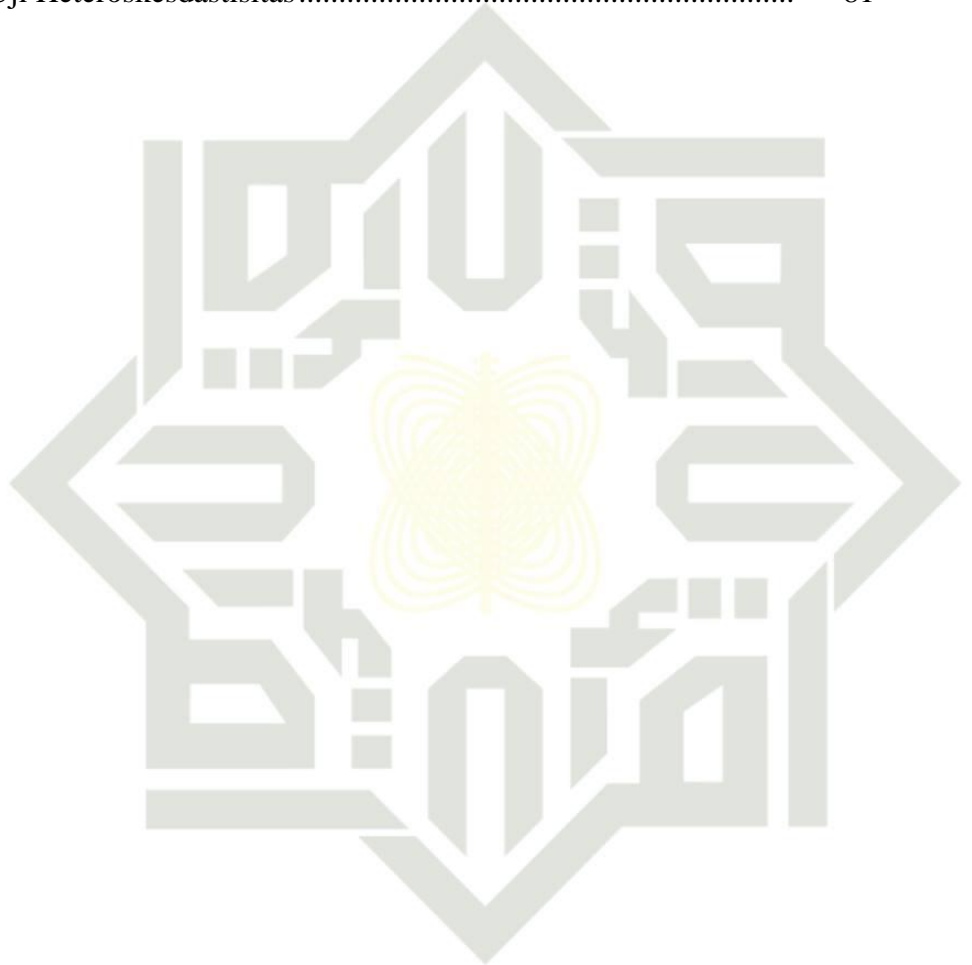
Tabel 1.1	Data Kompensasi Kantor Desa Sencalang Kecamatan Kerintang	6
Tabel 1.2	Data Komitmen Kerja	8
Tabel 1.3	Data Pegawai Kantor Desa Sencalang Kecamatan Kerintang 2021	9
Tabel 1.4	Tingkat Kehadiran / Absensi Pegawai Kantor Desa Sencalang Kecamatan Kerintang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, 2021	11
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2.2	Definisi Operasional.....	44
Tabel 4.1	Data Penduduk Berdasarkan Kelamin.....	64
Tabel 4.2	Data Penduduk Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.3	Data Pembagian Wilayah	65
Tabel 4.4	Data Aparatur Perangkat Desa	65
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden	71
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	72
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kompensasi	74
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Komitmen Organisasi.....	75
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja	76
Tabel 5.8	Uji Validitas Angket.....	77
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas.....	78
Tabel 5.10	Uji Multikolinieritas.....	80
Tabel 5.11	Analisis Regresi Berganda	82
Tabel 5.12	Uji Hipotesis Parsial.....	83
Tabel 5.13	Uji F Hitung	84
Tabel 5.14	Koefisien Determinasi.....	85

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	49
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	64
Gambar 5.1	Uji Normalitas P - Plot.....	79
Gambar 5.2	Uji Heteroskedastisitas	81



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri kepada sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya, di dalam organisasi atau pemerintahan, manusia merupakan suatu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang di butuhkan telah tersedia, namun organisasi tidak akan berjalan dengan maksimal. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifitasan berjalannya kegiatan di dalam organisasi dan menuntut untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan yang ingin di capai oleh organisasi. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya faktor internal organisasi seperti komitmen organisasi dan kompensasi, di mana kedua komponen itu mempunyai peranan dalam menentukan kinerja yang di hasilkan pegawai (**Triyono, 2014**). Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang di berikan kepada seorang pegawai kedalam suatu organisasi. (**Murty dan Hudiwinarsih, 2015**).

Salah satu hal yang di dapat di tempuh pegawai dengan meningkatkan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja organisasi. Kinerja organisasi

Hubungan dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi atau perusahaan, kinerja pegawai meningkat apabila didukung dari organisasi yang dilakukan dengan baik. Dengan melimpahnya sumber daya manusia yang ada pada saat ini mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia yang ada pada saat ini tidak menjamin kemampuan sumber daya tersebut tinggi, sehingga mengharuskan perusahaan itu jeli untuk melihat sumber daya manusia yang mempunyai kinerja seperti mereka harapkan.

Menurut **Afandi (2018)** 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 legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika dalam pencapaian kinerja yang baik erat dikaitkan dengan baiknya pemberian kompensasi dan komitmen pegawai dalam penyelesaian tanggung jawab yang diberikan.

Menurut **Hasibuan (2015)** berpendapat bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit di taksir karena pandangan- pandangan pegawai mengenai kompensasi atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif dan barang kali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri, tetapi pada dasarnya adanya ketidakadilan, dalam memberikan upah atau gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Akibat dari ketidakpuasan terhadap pemberian kompensasi dapat menyebabkan kinerja menjadi kurang maksimal, sehingga hal ini dapat meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik atau psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan peraturan pegawai, yang pada giliran akan meningkatkan kesehatan jiwa pegawai yang parah. Sebaliknya jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan perselisihan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan pegawai.

Selain faktor pemberian kompensasi, komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen merupakan peranan penting pada kinerja seorang pegawai, hal ini karena adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Menurut Luthans (2015) komitmen terhadap organisasi atau instansi adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan, dan untuk keinginannya melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor desa di Sencalang Kecamatan Keritang di wilayah Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Untuk menjelaskan mengenai kinerja pegawai, dilakukan wawancara pada tanggal 20 Oktober 2021 dengan sekretaris desa Sencalang Kecamatan Keritang Bapak M. Aris, S.E, mengenai kinerja pelayanan adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Masih adanya pegawai yang kurang memahami dan mengetahui dengan baik setiap tugas pokok dan fungsi didalam bekerja sehingga hal ini menyebabkan beberapa pegawai lebih cenderung diam dan pasif sehingga dalam pelaksanaannya lebih banyak menunggu perintah serta kurang berinisiatif.
2. Pegawai yang bekerja di Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang cenderung memberikan beban kerja dan tanggung jawab yang terlalu berlebihan kepada pegawai untuk membantu pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawabnya sehingga hal ini dapat berdampak terhadap rendahnya hasil capaian pekerjaan yang diharapkan.

Selain hasil wawancara dengan sekretaris desa di Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang, fenomena lainnya mengenai kinerja pelayanan didapatkan dari beberapa keluhan – keluhan masyarakat mengenai kinerja pelayanan yang bersumber dari kotak keluhan memberikan gambaran mengenai permasalahan kerja yang terjadi di Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang adalah sebagai berikut :

1. Keluhan terhadap sistem pelayanan yang terkadang lambat, sehingga tidak sesuai dengan waktu pelayanan yang dijanjikan. Sehingga beberapa pekerjaan yang harusnya selesai dengan cepat mengalami keterlambatan dari batas waktu yang ditetapkan.
2. Keluhan terhadap kurangnya fasilitas pendukung sehingga setiap layanan menjadi kurang maksimal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Serta keluhan terhadap kinerja pegawai yang terkesan kurang melayani dengan ramah dan kurangnya tanggapan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

4. Kurangnya keterampilan dan kemampuan pegawai didalam menggunakan perkembangan teknologi dan informasi, serta kurangnya koordinasi kerja yang dapat menyebabkan rendahnya kerja sama didalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi.

Berdasarkan permasalahan kinerja yang sudah dijelaskan, hal ini tentunya harus menjadi perhatian bagi pimpinan pada Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang didalam meningkatkan pencapaian kinerja yang sesuai dengan harapan. Salah satunya adalah menciptakan sumber daya manusia sebagai asset yang harus lebih produktif didalam bekerja. Untuk mencapai hal itu, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan dan untuk mengembangkan dan meningkatkan kempuan serta keterampilan yang dikembangkan secara optimal. Upaya yang dapat di tempuh oleh sebuah organisasi untuk mencapai kondisi kerja yang maksimal dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan serta membentuk komitmen kerja dari setiap pegawainya sehingga mampu mendorong setiap pegawai untuk dapat bekerja lebih baik didalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

Oleh karna itu pemberian kompensasi yang adil yang benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karna dalam pemberian kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas pegawai untuk menyelesaikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan dengan tepat waktu maka pelayanan senang bekerja sama kepada instansi karena pekerjaan dapat di selesaikan tepat waktu atau bisa juga selesai sebelum waktu yang ditentukan. Dalam hal ini juga di atur dalam **UU. NO. 13/2013** tentang tenaga kerja “bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah satu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmani dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan pegawai banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecil nya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja . Maka dari itu dalam mentukan besar kecilnya kompesasi pegawai sangat berkaitan perlu didasara kan penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai.

Tabel 1.1
Data Kompensasi Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang

No	Jabatan	Jumlah Pemberian Gaji
1	Kepala desa	RP 3.000.000
2	Sekertaris desa	RP 2.200.000
3	Ketua LPM	RP 300.000
4	Wakil LPM	RP 100.000
5	Sekertaris LPM	RP 100.000
6	Bendahara LPM	RP 100.000
7	Ketua BPD	RP 1.000.000
8	Wakil BPD	RP 750.000
9	Wakil BPD	RP 750.000
10	Anggota BPD	RP 750.000
11	Kaur Pemerintah	RP 2.000.000
12	Kaur Umum	RP 2.000.000
13	Kaur Perencanaan	RP 2.000.000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Jabatan	Jumlah Pemberian Gaji
14	Kasi Keuangan	RP 2.000.000
15	Kasi Pembangunan	RP 2.000.000
16	Kasi Kemasyarakatan	RP 2.000.000
17	Kepala Dusun	RP 2.000.000
18	Operator	RP 1.200.000
19	Kpmd	RP 600.000

Sumber : Data Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang 2021

Data kompensasi pada table 1.1 diatas sudah terpenuhi oleh setiap staf desa sencalang yang sudah di atur oleh anggaran dasar rumah tangga kantor desa sencalang seperti gaji setiap bulannya dan fasilitas yang sudah terpenuhi tetapi dampak positif yang di berikan tersebut belum dapat di pastikan untuk organisasi di karenakan tingkat komitmen organisasi masih belum dikatakan cukup. Akibat dari ketidakpuasan terhadap pemberian kompensasi dapat menyebabkan kinerja menjadi kurang maksimal, sehingga hal ini dapat meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik atau psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan peraturan pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa pegawai yang parah. Sebaliknya jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan perselisihan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan pegawai.

Selain faktor pemberian kompensasi, komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen merupakan peranan penting pada kinerja seorang

pegawai, hal ini karna adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajiban.

Komitmen seorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang di tawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang instansi dan pegawai memenuhi arti komitmen secara sungguh sungguh.

Padahal pemahaman tersebut sangat penting tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Pegawai yang memiliki komitmen biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang perhatian terhadap tugas nya mereka sangat memiliki tanggung jawab dan loyalitas terhadap suatu organisasi.

Tabel 1.2
Data Komitmen Organisasi

Tahun	Jumlah Pegawai		Jumlah Pegawai Akhir
	Keluar	Masuk	
2016	-	-	32
2017	3	3	32
2018	1	1	32
2019	-	-	32
2020	2	2	32
2021	-	-	32

Sumber : Data Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang 2021

Tabel 1.2 menunjukkan hasil pergerakan yang cukup fluktuatif tentang pegawai masuk dan keluar pada tahun 2017 keluar sebanyak 3 orang dan pegawai yang masuk sebanyak 3 orang, sedangkan pada tahun 2016 pegawai yang masuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan keluar tidak ada atau tetap, 2018 pegawai keluar sebanyak 1 orang dan yang masuk sebanyak 1 orang, dan pada tahun 2019 sama pada tahun 2016 tidak ada penambahan dan pengurangan pegawai, dan pada tahun 2020 hingga 2021 tidak ada penambahan dan pengurang. Disini penulis menyimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi sudah dapat dikatakan cukup baik namun harus ada penambahan evaluasi guna meningkatkan komitmen kerja pada instansi.

Secara umum, kinerja pegawai di pengaruhi oleh komitmen dari karyawan itu sendiri dan kompensasi (Murty dan Hudiwinarsih 2016). Tingkat komitmen baik komitmen instansi terhadap pegawai, maupun antar pegawai terhadap instansi sangat di perlukan karna melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang professional dan menghasilkan peningkatan kinerja karena pegawai bekerja secara sepenuh hati dan merasa bahwa pegawai tersebut merupakan bagian penting dari suatu organisasi. Selain itu sistem kompensasi yang memadai. Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang memiliki jumlah pegawai sebanyak 32 orang pegawai.

Tabel 1.3
Data Pegawai Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang 2021

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Desa	1
2	Sekretaris Desa / Sekdes	1
3	Ketua LPM	1
4	Wakil Ketua LPM	1
5	Sekretaris LPM	1
6	Bendahara LPM	1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
7	Ketua BPD	1
8	Wakil BPD	1
9	Sekretaris BPD	1
10	Anggota BPD	6
11	Kaur Pemerintahan	1
12	Kaur Umum	1
13	Kaur Perencanaan	1
14	Kasi Keuangan	1
15	Kasi Pembangunan	1
16	Kasi Kemasyarakatan	1
17	Kepala Dusun / Kadus	4
18	Operator	2
19	Ketua KPMD	1
20	Anggota KPMD	4
	Total	32

Sumber : Data Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang 2021

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa jumlah sebanyak 32 orang sudah ditentukan berdasarkan jabatan serta bagian pekerjaannya yang di bebaskan kepada pegawai. Banyak pegawai yang memiliki bidang kerja yang berbeda juga, maka setiap orang pegawai akan memiliki perbedaan dalam berfikir, bertanggung jawab, Proses perekrutan pegawai di kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang memiliki kreteria yaitu

- a) minimal Pendidikan Sekolah Menengah atas,
- b) berusia umur 25-45 tahun,
- c) terdaptar sebagai penduduk desa dan bertempat tinggal di desa paling kurang 1 tahun sebelum pendaptaran,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d) untuk persyaratan lainnya biasanya ditetapkan oleh peraturan pemerintah daerah atau pemerintah kota .

Berdasarkan hasil wawancara pada 20 Oktober 2021 terhadap salah satu pegawai Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau yaitu bapak M.Aris, SE mengatakan bahwa kasus mengenai komitmen organisasi di sebabkan masih Adanya sebagian pegawai yang lebih mengutamakan ego nya masing-masing dan mengulur ulur mandat yang di berikan kepada pegawai sehingga tingkat komitmen organisasi dapat mengakibatkan penurunan, indikasi-indikasi perbedaan tersebut menjadi permasalahan dan akan menjadi budaya sehari-hari yang mempengaruhi kinerja pegawai ke depannya. Hal ini merupakan contoh dari komitmen organisasi yang negatif sehingga berdampak pada kurang maksimalnya pencapaian target kinerja. Hal ini dapat di tunjukkan pada data absensi pegawai kantor desa sencalang di bawah ini.

Tabel 1.4
Tingkat Kehadiran / Absensi Pegawai Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, 2021.

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Orang					Jumlah Kerja Per tahun (Hari)
			Izin	Terlambat	Cuti	Sakit	Alfa	
1	2016	32	9	13	8	8	5	225
2	2017	32	7	17	7	9	6	225
3	2018	32	6	16	7	8	7	225
4	2019	32	5	13	6	8	5	225
5	2020	32	7	15	6	5	3	225

Sumber : Data Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang 2021

Dengan demikian, dari Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tingkat kinerja pada Pegawai Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau pada tahun 2016 untuk lima tahun terakhir menunjukkan bahwa tingkat penurunan dan hal ini ditandai dengan naik turunnya tingkat pegawai yang terlambat hadir ke kantor dari tahun ke tahunnya. Dimana tahun 2016 pegawai yang terlambat sebanyak (13 orang), tahun 2017 (17 orang), tahun 2018 (16 orang), tahun 2018 (13 orang) dan sedangkan 2020 (15 orang)

Seharusnya pegawai mengerti dengan adanya sikap kedisiplin kinerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Tentunya Kepala Desa Sencalang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, harus tegas dalam menyikapi hal ini dengan memberikan teguran baik lisan ataupun tertulis kepada semua pegawainya agar dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dan tanggung jawab yang telah diamanahkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian permasalahan pengaruh pentingnya pemberian kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA KANTOR DESA SENCALANG KECAMATAN KERITANG”**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor desa sencalang kecamatan keritang?
2. Apakah komitmen organisasi pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor desa sencalang kecamatan keritang?
3. Apakah kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor desa sencalang kecamatan keritang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor desa sencalang kecamatan keritang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor desa sencalang kecamatan keritang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor desa sencalang kecamatan keritang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan.

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui betapa pentingnya bagi perusahaan dan instansi kompensasi dan komitmen organisasi. Diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang di hadapkan pada perusahaan dalam hal pemberian kopemsasi dan komitmen organisasi pegawai

2. Bagi Akedimisi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis lainnya.

3. Bagi Peneliti.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan antara teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang sebenarnya khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat lebih memahami tentang hasil penelitian ini secara sistematis maka penulis membagi kedalam beberapa bagian yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi gambaran tentang Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan variabel penelitian, metode pengumpulan data, waktu dan lokasi penelitian, dan prosedur analisis data

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis dari pengolahan data dan pembahasan Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi beberapa kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (T. **Hani Handoko dalam I Gusti Ketut Purnaya,2016**).

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi.(**Edison,dkk. 2016**).

Berdasarkan pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan beberapa ahli, maka dapat dibuat suatu kesimpulan bahwayang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia dalam Melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut **(Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati 2018)**, yaitu:

1. Perencanaan (Planning)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (Organization)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinir dalam bagian organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (Directing)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (Controlling)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua pegawainya agar mau menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja

sesuai rancangan. Apabila terdapat berbagai penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (Procurement)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (Development)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. Kompensasi (Compensation)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya

8. Pengintegrasian (Integration)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

10. Kedisiplinan (Dicipline)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (Sepatation)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, perusahaan, kontrak kerjaberakhir, pensiun dan sebab lainnya kinerja.

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau asset setia perusahaan, karena manusia lah yang akan menentukan peranan sumberdaya lain nya yang di ikutsertakan dalam proses produksi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen daya manusia ini menitik beratkan perhatian nya pada masalah-masalah manusia dengan hubungan kerja dengan tugas-

tugas nya tanpa mengabaikan faktor – faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumberdaya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota organisasi.

Tugas manajemen yang paling penting adalah dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat di peroleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumberdaya manusia yang sesuai dengan kebutuhan.

Manajemen yang khusus untuk menangani dan mengola unsur manusia disebut dengan manajemen sumberdaya manusia. Dengan mempelajari dan menerapkan manajemen sumberdaya manusia di harapkan tujuan organisasi dapat tercapai segala efektif dan efisiensi.

Jadi manajemen sumber daya manusia mengandung arti pengakuan terhadap pentingnya peran manusia pada organisasi sebagai sumberdaya yang vital dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan efisien agar dapat bermanfaat bagi individu, organisasi / perusahaan dan masyarakat.

Pelaksanaan pemberian insentif dalam rangka meningkatkan kinerja adalah suatu aspek dari manajemen sumber daya manusia, untuk itu perlu di ketahui definisi atau pengertian dan manajemen sumber daya manusia untuk lebih memahami maksud dan tujuan ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Malayu Hasibuan(2001), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia : “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan perasaan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumberdaya manusia mempunyai peranan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur mengatur dan menetapkan program kepegawaian dan mencakup berbagai masalah sebagaimana di kemukakan oleh **Sedarmayanti(2015)** mengemukakan sebagai berikut:

- a) Penetapan jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *Job Specification, Job Requitmen Dan Job Evaluation*.
- b) Penetapan penarikan, seleksi dan penetapan pegawai berdasarkan *Azas The Right Man In The Right Place And The Right Man Of The Right Job*.
- c) Penetapan program kesejahteraan pengembangan, promosi, dan pemberentian.
- d) Peramalan penawaran dan permintaan sumberdaya manusia pada masa akan yang akan datang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e) Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya.
- f) Pemantauan dengan cermat undang-undang perburuhan, dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
- g) Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buru.
- h) Pelaksanaan pendidikan, latihan prestasi pegawai.
- i) Pegaturan mutasi pegawai.
- j) Peraturan pensiun, pemberentian pesangonya.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumberdaya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal cukup sulit. Tenaga kerja selain di harapkan mampu, cakap, terampil, juga hendaknya berkemampuan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak di ikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam memwujudkan tujuan.

2.1.4 Unsur-Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang di inginkan manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna dan hasil guna unsur manajemen dapat di tingkatkan.

Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari beberapa elemen yang disingkat dengan 6 M menurut **Melayu S.P Hasibuan (2018)** antara lain :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. *Man*

Man merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi yang mempunyai peran yang sangat penting.

b. *Money*.

Money merupakan keseluruhan alat bantu berupa alat pembayaran untuk kelancaran operasi baik intern maupun ektern.

c. *Method*

Method merupakan suatu cara menggunakan semua sistem agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

d. *Machine*

Manajemen akan berfungsi jika produksi berjalan, maka machine disini adalah merupakan proses produksi suatu produk dari bahan mentah ke barang jadi.

e. *Material*

Material adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan peralatan dan perlengkapan untuk mendukung oprasional.

f. *Market*

Pangsa pasar yang ada untuk menjual produk yang akan di hasilkan melalui sistem distribusi yang di pakai.

Dari uraian mengenai unsur-unsur manajemen tersebut diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ke enam unsur manajemen tersebut harus dilakukan atau dilaksanakan bersama-sama, bila dalam salah satu kegiatan manajemen tersebut ada yang tidak terpenuhi maka kegiatan

tidak berjalan dengan baik. Dalam suatu organisasi atau perusahaan unsur 6 m selalu berhubungan satu dengan yang lain sehingga unsur-unsur tersebut tidak bisa terpisahkan.

2. Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *Performance* atau *Job Performance* tapi dalam bahasa Inggris sering di singkat *Performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*Performance*) di artikan sebagai ungkapan kemampuan yang di dasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*Performance*) di artikan sebagai suatu pencapaian persyaratan suatu pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang di hasilkan baik.kualitas maupun mutu nya.

Menurut **Afandi (2018)** 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 legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor–faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ Superior, Verysuperior, Gifted Dan Genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*Attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*Pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerjatinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerjadankondisi kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.3 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut **Afandi (2018)** indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas

Hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi

Dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin

Kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2.4 Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja pegawai pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam menghasilkan suatu hasil. Manajemen kinerja bertujuan untuk dapat memperkuat budaya yang berorientasi pada kinerja melalui pengembangan keterampilan, kemampuan dan potensi-potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Sifatnya yang interaktif ini akan meningkatkan motivasi dan memberdayakan sumber daya manusia dan membentuk suatu kerangka kerja dalam pengembangan kinerja. Manajemen kinerja juga dapat menggalang partisipasi aktif setiap anggota organisasi untuk mencapai sasaran organisasi melalui penjabaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sasaran individu maupun kelompok sekaligus mengembangkan potensinya agar dapat mencapai sasarnya (**Riani : 2013**).

2.2 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2018) mendefinisikan bahwa kompensasi sebagai sebuah pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang di terima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang di berikan perusahaan. Menurut **Sofyandi (2018)** kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari pegawainya. Menurut Handoko (2015) menjelaskan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yaitu balas jasa yang diterima oleh pegawai atau pegawai dan bisa berupa uang maupun penghargaan karena sudah berkontribusi dengan baik terhadap organisasi ataupun perusahaan.

2.3.2 Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik. Menurut **Hasibuan (2018)** menyebutkan tujuan kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, pegawai dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *Qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan sesuai dengan prestasi, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Pegawai

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta konsistensi yang kompentatif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *Turn-Over Relative* kecil.

f. Disiplin

Dengan kompensasi yang sesuai dengan prestasi maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut simamora (2014) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa wujud serta tunjangan yang di terima oleh para pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Tujuan kompensasi menurut **Kadarisman (2015)** yaitu:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong pegawai bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan.
- 4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatan.

Pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan manfaat kepada pegawai, karena dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Kesimpulan dari tujuan dari pemberian balas jasa hendaknya memberi kepuasan kepada semua pihak, pegawai dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

2.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson (2018), pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Selanjutnya kompensasi langsung ada yang gaji pokok dan gaji variabel. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan pegawai. Adapun macam-macamnya:

a. Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok, harian atau tetap, yang diidentifikasi berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat dari pekerjaannya. Gaji harian adalah sarana yang paling umum untuk pembayaran gaji yang berdasarkan waktu, pegawai yang diberikan bayaran secara harian disebut menerima upah, dimana pembayarannya dihitung secara langsung sesuai dengan jumlah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

waktu kerja. Berlawanan dengan ini, orang-orang yang diberi gaji tetap menerima pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja. Dengan gaji tetap akan memberikan status yang lebih tinggi untuk pegawai dibandingkan dengan upah harian.

b. Gaji Variabel

Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variabel, di mana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk pegawai adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif, adalah umum untuk mendapatkan imbalan yang sifatnya lebih jangka panjang seperti kepemilikan saham.

c. Tunjangan

Banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrinsik dalam bentuk yang tidak langsung. Dengan kompensasi bersifat tidak langsung ini, pegawai menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai. Tunjangan pegawai adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, yang diberikan kepada pegawai sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

Menur **Cascio (dalam Retnowati & Widia, 2015)** kompensasi itu terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya.
2. Kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Retnowati & Widia (2015) Tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh banyak faktor, Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi 3 (tiga), yaitu faktor intern organisasi, faktor pribadi pegawai yang bersangkutan, dan faktor ekstern pegawai dan organisasi.

1. Faktor Intern Organisasi

Faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah kemampuan membayar organisasi, dan serikat pekerja.

2. Faktor Pribadi Pegawai

Faktor pribadi pegawai yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

3. Faktor Ekstern

Faktor ekstern pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi

2.3.5 Indikator-Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh **Hasibuan (2018)** sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Gaji

Upah atau gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada pegawai pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi pegawai, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

3) Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena pegawai telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson dalam Busro (2018) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di organisasi tersebut.

Definisi dari ahli lain tentang komitmen organisasi yaitu kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan

yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi (Steers, 1988).

Komitmen terhadap organisasi atau instansi adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasikan dirinya pada perusahaan, dan untuk keinginannya melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut Luthans (2015) mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Porter dan Mowday (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- a) penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b) kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Mengacu pada definisi-definisi yang diberikan oleh para ahli, komitmen dapat disimpulkan sebagai kekuatan psikologis individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan organisasinya, menerima visi misi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan tujuan organisasi serta selalu menginginkan dirinya bertahan untuk menjadi bagian dari organisasi.

2.4.2 Karakteristik Komitmen Organisasi

Menurut **Michaels (2015)**, ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru
3. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen organisasi

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. **Steers (dalam Sopiah, 2015)** menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pegawai antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap pegawai.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

2.4.4 Indikator Komitmen Organisasi

mathis dan Jackson dalam busro (2018) menemukan bahwa indikator komitmen terdiri dari :

1. Identifikasi organisasi.

Merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya.

2. Keterlibatan Diri.

Penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga ke dalam psikologisnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Loyalitas organisasi.

Sikap afeksi dan penerimaannya terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*Sense Of Belonging*) terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

2. Pandangan Islam Terkait Variabel

2.5.1 Pandangan Islam Terkait Kompensasi

Pasal 88 UU Ketenagakerjaan mengatur tentang setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh, meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Di dalam Islam, manusia dituntut untuk terus berpikir/bekerja agar dapat memakmurkan bumi sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* tetapkan agar memakmurkan bumi, memberikan *masalahah* sebagai bagian yang terintegrasi dari salah satu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konsep Islam yang *rahmatan lil 'alamin*. Hasil dari bekerja adalah balas jasa dari pemberi kerja. Di Indonesia, balas jasa atau kompensasi identik dengan gaji dan upah. Padahal gaji dan upah hanya salah satu jenis kompensasi. Selain itu masih ada insentif, benefit, tunjangan, dan lain sebagainya. Sistem kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasan pegawai atas balas jasa yang diterimanya.

Hal mengenai kompensasi atau balasan atas pekerjaan, sebagaimana firman Allah *ta'ala* dalam Al Qur'an:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
 وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya :

“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An Nahl [16]: 97).

2.5.2 Pandangan Islam Terkait Komitmen Organisasi

Berkaitan dengan etika kerja Islam dalam kehidupan setiap muslim dituntut untuk berkomitmen di dunia dengan segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual dirinya sendiri sebagai

wujud pertanggung jawaban sebagai khalifah di bumi. Dalam kehidupan beragama seorang muslim harus berkomitmen pada diri sendiri untuk menjalankan segala perintah Allah dan menjahui segala laranganNya.

Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjahui larangan Allah Swt merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan. Sebagaimana firman Allah dalam surat Fussilat ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya :

“Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.”

(QS. Fussilat ayat 30).

Dari ayat di atas dapat di pahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri individu, maka hal ini akan mendorong individu untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir mau batin dalam menjalani kehidupan sosial dan religi sehingga tujuan menjadi tercapai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.3 Pandangan Islam Terkait Kinerja

Islam menilai kinerja religius seseorang dengan melihat beberapa indikator antara lain, niat bekerjanya karena Allah; menerapkan kaidah/norma/syariah secara *kaffah* dalam bekerja; motivasi bekerja adalah spiritual dengan mencari keberuntungan di dunia dan akhirat; menerapkan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup; menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah; bersyukur kepada Allah dengan cara tidak konsumtif, mengeluarkan zakat, infak dan shodaqoh; serta menyantuni anak yatim dan fakir miskin.

Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk dikhirat nanti. Niat ini akan berkorelasi dengan usaha yang dilakukan seorang individu. Ketika niat bekerja adalah ibadah maka di dalamnya sudah terkandung dua tujuan yaitu memenuhi kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani atau kebutuhan materiil dan non-materiil.

Karena tujuan bekerja tidak semata-mata mencari kelimpahan materi maka *effort* yang dikeluarkan tidak hanya dalam bentuk kekuatan fisik tetapi juga kekuatan non fisik (doa), maka *output* dari kerja adalah sikap kerja yang terbingkai dengan rasa tawakal. Artinya, ketika seorang individu sudah bekerja dengan seluruh kemampuannya, kemudian hasil dari kerja tidak seluruhnya sesuai dengan harapannya maka ia akan tetap

menerima hasil kerja dengan rasa syukur. Ia tidak akan memelihara rasa kecewa yang berkepanjangan, karena ia tahu persis bahwa manusia hanya wajib berusaha dan Allahlah yang menentukan hasilnya.

Bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai khalifah. Tugas manusia sebagai khalifah Allah di muka bumi ini dapat dipahami dari firman Allah dalam Q.S Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya :

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui (Q.S Al-Baqarah ayat 30).

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang berasal dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sih Darmi Astuti, Herry Subagyo, Yeri Adriyanto, 2010	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional 2. Ada pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional 3. Tidak ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai 4. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai 5. Ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai
2.	Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
3	I Made Yusa Dharmawan, 2011	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Hotel Nikki Denpasar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Hotel Nikki Denpasar 2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Hotel Nikki Denpasar 3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Hotel Nikki Denpasar 4. Kompensasi berpengaruh positif dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		signifikan secara langsung terhadap disiplin 5. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin
Fouzia Ali, Monazza Karamat, Hafsa Noreen, Mehak Khurram, Asma Chuadary, Madiha Nadeem, Hina Jamshaid, Saba Farman, 2011	The Effect of Job Stress and Job Performance on Employee's Commitment	1. Ada pengaruh komitmen afektif, kontinyu terhadap kinerja, sedangkan komitmen normatif menunjukkan negatif terhadap kinerja.
5 Anto Triyono F, 2008	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Klaten	1. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 5. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari: budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai
6 Muhammad Riaz Khan, Ziauddin, Farooq Ahmed Jam, M. I. Ramay	The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance	1. Ada pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai 2. Ada pengaruh signifikan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai 3. Ada pengaruh signifikan komitmen kontinyu terhadap kinerja pegawai Ada pengaruh signifikan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari beberapa penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu peneliti mengangkat masalah pada Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang. Perbedaan yang terdapat yang dilakukan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu pada variabel, yakni variabel yang peneliti angkat pada penelitian ini adalah kompensasi dan komitmen kerja. Adapun fokus masalah yang dibahas oleh penulis adalah tentang kinerja pegawai pada Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang.

2.7 Definisi Operasional Variabel

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini ialah variabel bebas (X1) kompensasi, dan (X2) komitmen organisasi, merupakan variabel yang tidak di pengaruhi variabel lain, sedangkan variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun variabel defenisi operasionalnya dapat di lihat **dari Tabel 2.2 bawah ini:**

Tabel 2.2
Definisi Operasional

No	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi llegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi dalam pelaksanaan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. kreativitas Afandi, (2018)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
	moral dan etika. Afandi, (2018)		
	Hasibuan (2018) mendefinisikan bahwa kompensasi sebagai sebuah pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang di terima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang di berikan perusahaan.	1.Gaji 2.Tunjangan 3.Fasilitas Hasibuan (2018)	Likert
3.	mathis dan Jackson dalam busro (2018) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di organisasi tersebut..	1.identifikasi organisasi 2.ketertiban diri 3.loyalitas organisasi mathis dan Jackson dalam busro (2018)	Likert

2.8 Kerangka Pemikiran

2.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kerangka pemikiran yang digunakan oleh peneliti adalah yang sesuai dikatakan menurut **Hasibuan (2018)** mendefinisikan bahwa kompensasi sebagai sebuah pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang di terima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang di berikan perusahaan. Kompensasi yang di berikan pada kantor desa sencialang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. kompensasi merupakan hal yang dapat mendorong kinerja para pegawai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kantor desa sencalang sudah memberikan kompensasi kerja seperti tunjangan hari raya, tetapi pihak pegawai tidak merasa puas dengan tunjangan yang sudah diberikan oleh instansi, pegawai menginginkan tunjangan lain seperti tunjangan hari tua dan tunjangan makan. Kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah sebagaimana dikatakan oleh Hasibuan .

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemberian kompensasi harus sesuai dengan sistem yang sudah direncanakan oleh perusahaan karena semakin sesuai kompensasi yang diberikan perusahaan maka pegawai akan semakin nyaman untuk tetap bertahan di kantor. Kompensasi yang sesuai juga dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya akan meningkat sehingga instansi dapat mencapai target yang di tentukan

2.8.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Peneliti mengambil pendapat **menurut Mathis dan Jackson dalam Busro (2018)** komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di organisasi tersebut. Komitmen pegawai terhadap kantor desa sencalang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karena mereka terdorong oleh semangat kerja dan mempunyai pendirian teguh serta tanggung jawab besar untuk melakukan pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di perusahaan dengan maksimal, sedangkan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai pada kantor desa sencalang cukup rendah karena mereka tidak mengharapkan bekerja di suatu kantor itu selamanya tetapi mereka menginginkan bekerja di kantor lain yang lebih baik di kemudian hari, hal ini tentu saja berdampak pada semangat mereka selama bekerja di kantor.

2.8.3 Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kasmir, (2016) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah merupakan usaha pegawai atau pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Kinerja dalam kantor desa sencalang adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. pegawai yang mendapatkan kompensasi tinggi dalam organisasi akan semakin bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Hal ini dikarenakan apabila kompensasi yang diberikan instansi dirasakan adil oleh pegawai dan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh pegawai, maka pegawai akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan instansi maupun kebutuhan pegawai akan tercapai secara bersama. Disamping itu hal yang tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel komitmen. Tingkat komitmen baik komitmen instansi terhadap pegawai, maupun antara pegawai terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

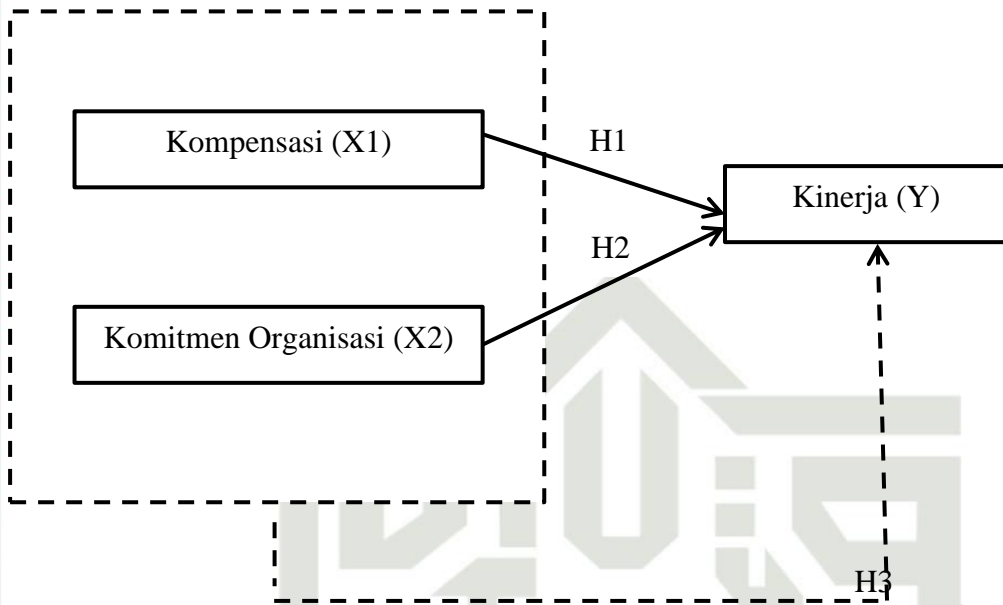
instansi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi.

Komitmen pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena para pegawai merasa senang menghabiskan sisa karir pada organisasi ini, merasa organisasi memiliki arti yang sangat dalam, tidak berpikir untuk pindah ke organisasi lain, organisasi memiliki arti besar secara personal dan meninggalkan organisasi akan menimbulkan masalah serius, pegawai merasa ada kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Menurut **Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2018)** mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Berdasarkan kerangka pemikiran dan tabel penelitian terdahulu di atas mengenai komitmen organisasional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai maka untuk dapat mempermudah didalam pemahaman mengenai permasalahan yang akan diteliti, peneliti menyajikan kerangka teoritis dalam bentuk gambar sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sumber (Hasibuan, Affandi mathis dan Jackson 2017)

Keterangan :

- : Pengaruh Secara Parsial
 - - - - - → : Pengaruh Secara Simultan

Gambar 2.1 kerangka pemikiran pengaruh kompensasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai pada kantor desa sencalang kabupaten Indragiri hilir provinsi Riau.

1. Variabel bebas (X) (*Independent*) :

- a. Gaya kompensasi (X_1)

Hasibuan (2018) mendefinisikan bahwa kompensasi sebagai sebuah pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang di terima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang di berikan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Komitmen organisasi (X_2)

Mathis dan Jackson dalam busro (2018) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di organisasi tersebut.

Variabel Terikat (Y) (*Dependent*) :

- a. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi llegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. **Afandi,(2018)**

2.9 Operasional Variabe

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (**Sugiyono:2018**).

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:
 - a. X_1 = Kompensasi
 - b. X_2 = Komitmen Organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Variabel Terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi apa yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y).

2. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan taksiran terhadap parameter populasi, melalui data-data sampel. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1** : Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai
- H2** : Diduga kompensasi berbengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai
- H3** : Diduga kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang.

Pada bulan juli sampai selesai

3.2 Jenis dan Sumber Data

Menurut **Supriyanto dan Machfudz (2015)** data terdiri dari :

1. Data primer adalah data yang diambil dari lapangan yang diperoleh dari melalui pengamatan, wawancara, dan kusioner. Data yang diperoleh langsung dari Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang sebagai responden penelitian dengan menggunakan kuisisioner.
2. Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan tidak hanya untuk tujuan riset tetapi juga untuk tujuan-tujuan yang lainnya dan tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut **Sugiyono (2018)** Populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang sebanyak 32 orang pegawai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Sampel

Menurut **Sugiyono (2018)** sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus adalah apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat di Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang yaitu sebanyak 32 orang pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk menjaring data tentang kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah angket (kuisiner):

- a. Kuisiner yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian ini.
- b. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada pegawai Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang dengan melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3 Teknik Analisis Data

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2018)** Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Menurut (**Sugiyono, 2018**). Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

a. Uji Validitas

Menurut (**Sugiyono, 2018**). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS 20. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai *r* hasil perhitungan lebih besar dari 0,30 sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan atau pernyataan itu adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus **Speaman Brown**, yaitu :

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan:

r_1 = Reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut **Suliyanto, (2018)**. Uji Normalitas Data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate

khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorof Smirnov, karena tipe data yang digunakan adalah skala vertikal. Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut **Imam Ghozali (2018)** Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah Multikolinieritas yang harus diatasi. Mengukur Multikolinieritas dalam penelitian juga dapat diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Menghitung VIF untuk koefisien dari variabel independen menggunakan rumus :

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila nilai VIF besar dari 10 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolonieritas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut **Imam Ghozali (2018)**, Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi Heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya Heterokedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara lain nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Tidak terjadi Heterokedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Grafik *plot* menggunakan program SPSS (*Statistical Program Society Science*).

3.5.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel independen atau bebas variabel (X) terhadap variabel dependen atau terikat variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai (variabel dependen)

a = Bilangan berkonstanta

B_1, B_n = Koefisiensi yang menunjukkan besar nilai x dalam menentukan besar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X_1	=	Kompensasi
X_2	=	Komitmen Organisasi
ϵ	=	Kesalahan residual (error)

3.5.5 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Menurut (Suliyanto, 2018) Uji t yaitu Uji parsial digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas dengan terikat bila salah satu variabel bebas. Uji t, yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu dengan rumus sebagai berikut:

Dimana:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t =	Nilai t
r =	Koefisien korelasi
n =	Jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. $t_{hit} > t_{tabel}$ signifikan
- b. $t_{hit} < t_{tabel}$ tidak signifikan

2. Uji F (Simultan)

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur

besarnya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebagai variabel terikatnya.

Ketentuannya :

1. $H_0 : \beta_1 \leq 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel (y).
2. $H_0 : \beta_1 > 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95 % atau taraf signifikasinya adalah 5 % dengan kriteria sebagai berikut :

- Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y).
- Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y).

3. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali:2018) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang sangat penting untuk memprediksi variasi variabel dependent.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Desa Sencalang

Secara Administratif Desa Sencalang termasuk dalam Wilayah Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau dan terletak dibagian Selatan merupakan salah satu desa yang memiliki potensi ekonomi berkembang. Awal desa ini terbentuk sekitar Tahun 1970 an Yang Ialu. Awal Desa Sencalang yaitu pemekaran dari Kota baru Seberida.

Hal ini bermula dikarenakan banyaknya faktor seperti butuhnya pemerataan pembangunan yang mungkin pada saat itu belum dirasakan oleh masyarakat dikarenakan luasnya Desa induk Kota Baru Seberida dan faktor pendukung lain pembentukan desa seperti mampunya desa untuk memanajemeni pemerintahan sendiri dengan tak terlepas melihat potensipotensi yang dimiliki. baik itu potensi individu putra daerah ataupun potensi-potensi alam sekitar yang dapat memenuhi pendapatan desa pada saat itu, makanya tokoh masyarakat Desa Sencalang berfikir memandang perlu dan begitu pentingnya punya pemerintahan desa sendiri tanpa harus diperintah atau berinduk pada desa lain.

Salah seorang tokoh perintis pembentukan Sencalang yang bernama Pak Sman. Beliau dikenal sebagai tokoh daerah setempat. Beliau sebagai putra daerah selalu mengamati dan melihat perkembangan kondisi dipandang perlu dan dibutuhkan sebuah pemerintahan sendiri. Dengan pengamatan dan pertimbangan yang mendalam, Tergeraklah hati beliau untuk membentuk pemerintahan desa sendiri dan berfikir strategi-strategi yang harus diambil untuk membentuk sebuah desa

dan Alhamdulillah beliau berjuang dengan dibantu support moral dan materil dari masyarakat setempat dengan terlebih dahulu memberikan wacana pemikiran atau doktrin kepada tokoh-tokoh dan masyarakat setempat tentang urgensi pemerintahan yang diatur oleh putra daerah membuahakan Mised yang memuaskan yakni terbentuknya Desa Sencalang.

Demografi

4.2.1 Batas Wilayah Desa

Letak geografi Desa Sencalang, terletak diantara:

Sebelah Utara : Desa Pancur

Sebelah Selatan : Desa Petalongan

Sebelah Barat : Desa Petalongan

Sebelah Timur : Desa Pancur

4.2.2 Luas Wilayah Desa

- a. Tanah pekarangan pemukiman Rakyat 45 Hektar
- b. Tanah Perkebunan rakyat 7.987 Hektar
- c. Tanah Perkebunan Plasma Kelapa sawit PT .MG 1.500 Hektar
- d. Tanah yang dipergunakan jalan umum Provinsi, Kabupaten dan jalan desa
- e. Aliran Sungai
- f. Danau dan rawa-rawa 25 Hektar

Keadaan Topografi desa Sencalang dilihat secara umum keadaannya merupakan daerah dataran dengan perkebunan Kelapa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sawit, dan dan perkebunan. beriklim tropis hal tersebut mempengaruhi pola perekonomian penduduk setempat.

4.2.3 Jumlah Penduduk Berdasarkan Kelamin

Tabel 4.1
Data Penduduk Berdasarkan Kelamin Kantor Desa Sencalang

NO	Jenis	Jumlah
1	Kepala Keluarga	1.038 KK
2	Laki – Laki	2.154 Jiwa
3	Perempuan	1.924 Jiwa
4	Jumlah	4.078 Jiwa

Sumber : Data Kantor Desa Sencalang Tahun 2022

4.3 Keadaan Sosial

4.3.1 Pendidikan

Tabel 4.2
Data Penduduk Berdasarkan Pendidikan Kantor Desa Sencalang

No	Pendidikan	Jumlah
1	Tamat SD/Sederajat	2550 Orang
2	SLTP	1323 Orang
3	SLTA/MA	987 Orang
4	D III	14 Orang
5	Diploma/Sarjana	42 Orang
6	S2	1 Orang
7	Putus Sekolah	15 Orang

Sumber : Data Kantor Desa Sencalang Tahun 2022

4.4 Kondisi Pemerintahan Desa

4.4.1 Pembagian Wilayah Desa

Desa Sencalang terbagi ke dalam 4 dusun terdiri dari :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.3
Data Pembagian Wilayah Kantor Desa Sencalang

No	Pembagian Wilayah	Jumlah RT
1	Dusun Suka Damai	5 RT
2	Dusun Kuala	5 RT
3	Dusun Bismillah	4 RT
4	Dusun Balimau	4 RT

Sumber : Data Kantor Desa Sencalang Tahun 2022

4.4.2 Struktur Organisasi Pemerintahan Desa

- a. Lembaga Pemerintahan Desa

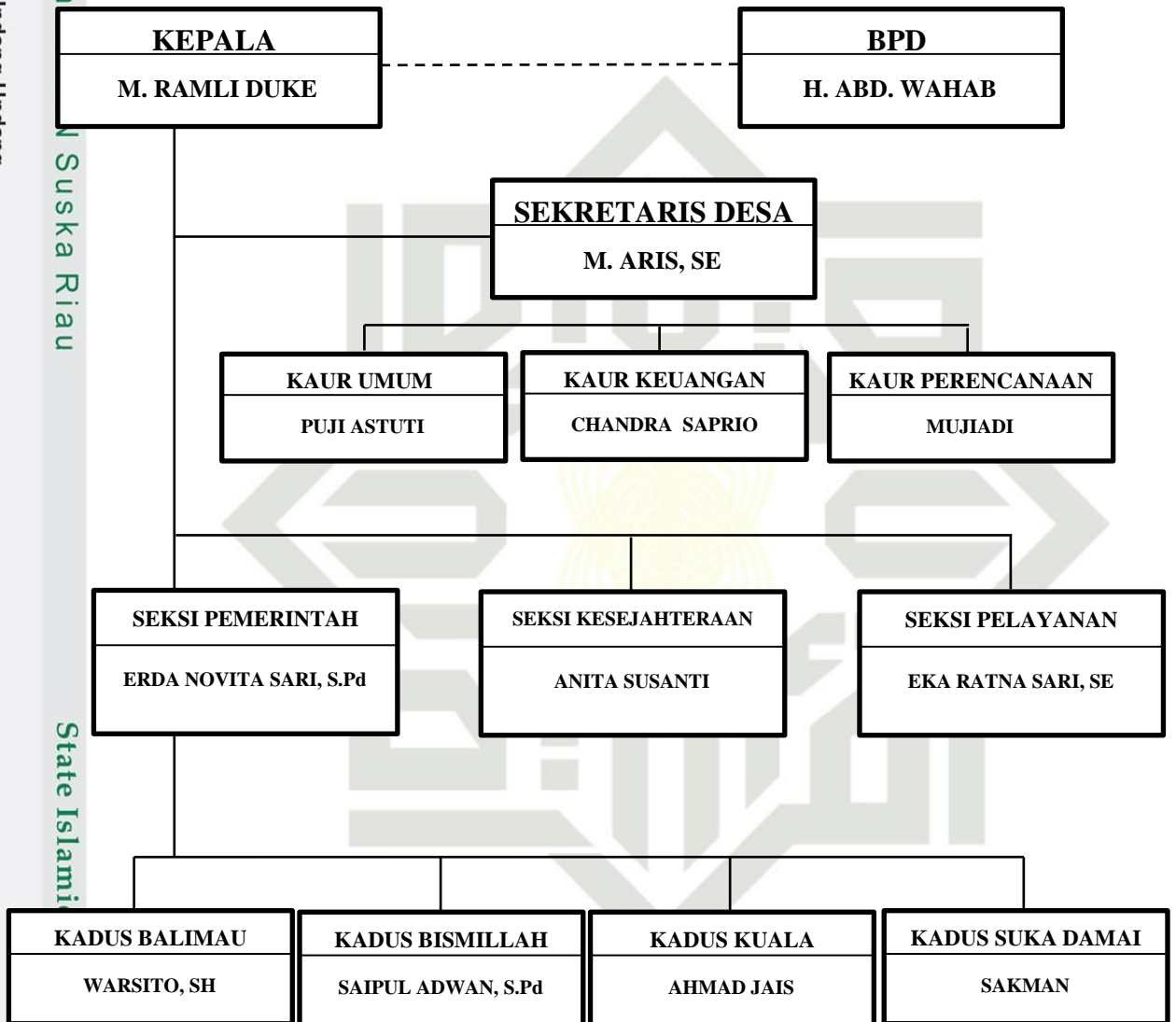
Tabel 4.4
Data Aparatur Perangkat Kantor Desa Sencalang

No	Pembagian Wilayah	Jumlah
1	Kepala Desa	1 Orang
2	Sekretaris Desa	1 Orang
3	Perangkat Desa	10 Orang
4	Staff Desa	1 Orang

Sumber : Data Kantor Desa Sencalang Tahun 2022

b. Badan Permusyawaratan Desa (BPD): 9 Orang

**BAGAN
STRUKTUR PEMERINTAH DESA SENCALANG
KECAMATAN KERITANG KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**



Sumber : Data Kantor Desa Sencalang Tahun 2022

4.5 Visi Dan Misi Desa Sencalang

4.5.1 VISI

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan dengan melihat potensi dan kebutuhan desa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penyusunan Visi Desa Sencalang ini dilakukan dengan pendekatan partisipatif, melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan di Desa Sencalang seperti pemerintah desa, BPD, tokoh masyarakat, tokoh agama, Lembaga masyarakat desa dan masyarakat desa pada umumnya. Pertimbangan kondisi eksternal di desa seperti satuan kerja wilayah pembangunan di kecamatan. Maka berdasarkan pertimbangan di atas Visi Desa Sencalang adalah:

“Melayani Masyarakat Desa Sencalang Secara Menyeluruh Demi Terwujudnya Desa Sencalang Yang Agamis, Mandiri, Sehat dan Sejahterah”.

4.5.2 MISI

Untuk mewujudkan Visi tersebut maka ditetapkan Misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan kegiatan yang berkaitan dengan keagamaan
2. Mengoptimalkan kinerja perangkat desa secara maksimal sesuai tugas pokok dan fungsi perangkat desa demi tercapainya pelayanan yang baik bagi masyarakat
3. Melaksanakan koordinasi antara mitra kerja
4. Meningkatkan kapasitas kelembagaan yang ada di desa Sencalang
5. Meningkatkan kualitas Kesehatan masyarakat
6. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa Sencalang dengan melibatkan secara langsung masyarakat desa Sencalang dalam berbagai bentuk kegiatan

7. Melaksanakan kegiatan pembangunan yang jujur, baik dan transparansi yang dapat bertanggung jawab.

4.6 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Desa Sencalang

1. Kepala Desa
 - 1) Kepala Desa berkedudukan sebagai kepala pemerintahan desa yang memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa.
 - 2) Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat.
 - 3) Fungsi Kepala Desa
 - a. Menyelenggarakan pemerintahan desa, seperti tatapraja pemerintahan, penetapan peraturan di desa, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, melakukan upaya perlindungan masyarakat, administrasi kependudukan, dan penataan dan pengelolaan wilayah.
 - b. Melaksanakan pembangunan, seperti pembangunan sarana prasarana perdesaan, dan pembangunan bidang pendidikan, kesehatan.
 - c. Pembinaan kemasyarakatan, seperti pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, partisipasi masyarakat, sosial budaya masyarakat, keagamaan, dan ketenagakerjaan.
 - d. Pemberdayaan masyarakat, seperti tugas sosialisasi dan motivasi masyarakat dibidang budaya, ekonomi, politik,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, pemuda, olahraga, dan karang taruna.

- e. Penjaga hubungan kemitraan dengan lembaga masyarakat dan lembaga lainnya.

2. Sekretaris Desa

- 1) Sekretaris desa bertugas membantu kepala desa dalam bidang administrasi pemerintahan.

2) Sekretaris Desa mempunyai fungsi :

- a. Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi.
- b. Melaksanakan urusan umum seperti penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.
- c. Melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD, dan lembaga pemerintahan desa lainnya.
- d. Melaksanakan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kepala Urusan Tata Usaha dan Umum
Kepala urusan tata usaha dan umum memiliki fungsi seperti melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi, dan penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.
4. Kepala Urusan Keuangan
Kepala urusan keuangan memiliki fungsi melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD, dan lembaga pemerintahan desa lainnya.
5. Kepala Urusan Perencanaan
Kepala urusan perencanaan memiliki fungsi mengkoordinasikan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Sencalang Kecamatan Kerintang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Hal ini menjelaskan semakin baik kompensasi yang diberikan maka hal ini diharapkan dapat mendorong semangat pegawai untuk dapat bekerja dengan lebih baik.

2. Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Sencalang Kecamatan Kerintang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Semakin baik komitmen yang terbentuk maka hal ini dapat menjadi pendorong bagi setiap pegawai untuk selalu taat terhadap aturan yang ditetapkan sehingga dapat memberikan peningkatan dalam pencapaian penyelesaian pekerjaan.

Secara simultan kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Sencalang Kecamatan Kerintang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, sementara nilai adjusted R Square menjelaskan kompensasi dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Desa Sencalang Kecamatan Kerintang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau sebesar 69,7% sementara 30,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menjelaskan dengan adanya kompensasi yang sesuai serta komitmen organisasi yang baik diharapkan dapat memberikan pengaruh untuk peningkatan kinerja yang dihasilkan.

6.2.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan kantor Desa Sencalang Kecamatan Kerintang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan membayarkan kompensasi yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan.
2. Kepada pimpinan kantor Desa Sencalang Kecamatan Kerintang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau juga diharapkan dapat membangun komitmen organisasi yang lebih baik kepada setiap pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan harapan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an Al Karim dan Terjemahnya

- Adri, Abdullah. 2017. Skripsi: Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. UIN Alauddin: Makasar.
- Astuti, Sih Darmi., Herry, dan Yeri. 2015. " Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai". *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 15 No. 1. Hal 17-28 Semarang: Universitas Stikubank Semarang.
- Busro, Muhammad, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenamedia Group
- Dharma, Agus, 2018, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- F, Triyono Anto. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Klaten". *EXCELLENT Jurnal Manajemen*. Volume 1 No. 1. Hal 35-54 Surakarta: STIE AUB.
- Firmandari, Nuraini. 2014. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)", *EKBISI*, Vol. IX, No. 1.
- Ghozali, Imam. (2018). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasan, Manusia, Iqbal. 2015. *Pokok-pokok Manusia Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012), *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasenda, Ririvega (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bangun Wenang Manado. *Jurnal EMBA 853 Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 853-859*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mathis, R, L., and J. H. Jakson. 2018. *Humans Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat, Jakarta
- Partoyo, Susilo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPFPE.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Edisi Pertama. PT. Raja grafindo Persada, Jakarta.
- Segiono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Penerbit : CV Alfabeta. Bandung
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wirawan. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

BIOGRAFI PENULIS

Sigit prio agung laksono adalah nama penulis skripsi ini. Penulis merupakan Putra pertama dari Ayahanda Sumadi Ibunda Mursidah Penulis dilahirkan di Desa Sencalang, Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir pada tanggal 30 April 2000. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari Madrasah Ibtidaiyah (MI) Pancur (lulus tahun 2012), kemudian Madrasah Tsanawiyah (MTS) Pancur (lulus tahun 2015), kemudian Madrasah Aliyah Pancur (lulus tahun 2018) hingga akhirnya bisa menempuh pendidikan S1 Manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sencalang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.