



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN  
KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
HONORER PADA DINAS KEPEMUDAAN,  
OLAHRAGA DAN PARIWISATA  
KOTA DUMAI**

**SKRIPSI**



UIN SUSKA RIAU

Oleh

**MUHAMMAD ARIF BUDIMAN**  
**NIM. 11970114985**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2023**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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.

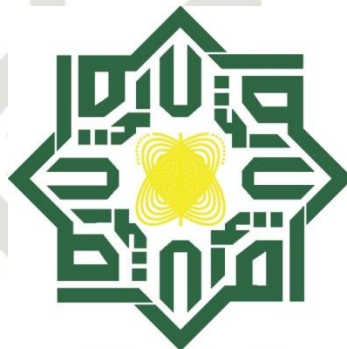


UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN  
KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
HONORER PADA DINAS KEPEMUDAAN,  
OLAHRAGA DAN PARIWISATA  
KOTA DUMAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh

**MUHAMMAD ARIF BUDIMAN**  
**11970114985**

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : MUHAMMAD ARIF BUDIMAN  
 NIM : 11970114985  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
 JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA DUMAI

**DISETUJUI OLEH  
 DOSEN PEMBIMBING**

**HENNI INDRAYANI, SE, MM**  
 NIP. 197008021998032003

**MENGETAHUI,**

**DEKAN**  
  
**Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM**  
 NIP. 197008261999032001

**KETUA PROGRAM STUDI  
 S1 MANAJEMEN**

**ASTUTI MEFLINDA, SE, MM**  
 NIP. 197205132007012018

- 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 PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Arif Budiman  
NIM : 11970114985  
Jurusan : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Honoror Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai  
Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

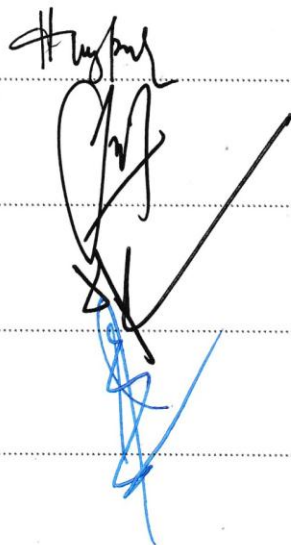
#### Tim Penguji

Ketua  
Dr. Mahyarni, SE, MM

Sekretaris  
Hijratul Aswad, S.E.,M.Ak

Penguji I  
Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak

Penguji II  
Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si



The image shows four handwritten signatures in black and blue ink, each placed over a horizontal dotted line corresponding to the names of the examiners listed to the left. The signatures are written in a cursive style.





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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Arif Budiman  
 NIM : 11970114985  
 Tempat/Tgl. Lahir : Duri / 17 Juli 2001  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : S1 Manajemen  
 Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya\*:


Pengaruh Kompensasi Finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan pariwisata Kota Dumai

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, 30 Mei 2023  
 Yang membuat pernyataan

  
 10000  
 METERAL TEMPEL  
 7B7AKX483318275  
 Muhammad Arif Budiman

NIM : 11970114985

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

## ABSTRAK

### **Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja pegawai honorer pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata kota Dumai**

Oleh

**MUHAMMAD ARIF BUDIMAN**

**11970114985**

Penelitian ini dilakukan pada dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota dumai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai honorer pada dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota dumai sebanyak 4 orang pegawai honorer. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan non probanility sampling yaitu dengan teknik sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer, begitu juga dengan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer, secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai. Adapun besaran pengaruh sebesar 88.5% sedangkan sisanya 11,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti di dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengutip 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 mengutip 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.

## ABSTRACT

### ***The Influence Of Financial Compensation And Non-Physical Work Environment On The Performance Of Honorer Employees At The Service Of Youth, Sports And Tourism In Dumai City***

**MUHAMMAD ARIF BUDIMAN**

***Nim. 11970114985***

*This research was conducted at the Department of Youth, Sports and Tourism in the City of Dumai. The purpose of this study was to determine the effect of financial compensation and non-physical work environment on performance, either partially or simultaneously. The population in this study were temporary employees at the Department of Youth, Sports and Tourism in the city of Dumai, consisting of 54 temporary employees. The sampling method in this study was based on non-probability sampling, namely the saturated sample technique. The data used are primary data and secondary data. Quantitative data analysis methods. The results of the study show that partially financial compensation affects the performance of honorary employees, as well as the non-physical work environment that influences the performance of temporary employees. . The magnitude of the effect is 88.5% while the remaining 11.5% is influenced by other variables that are not examined in this study*

***Keywords: Financial compensation, non-physical work environment and performance***





## KATA PENGANTAR

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 atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Athamdulillahirabbil'alamin*, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya serta hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : *“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Dumai”*. Yang disusun sebagai syarat akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Henni Indrayani, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing, memberikan





saran serta meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan proposal hingga skripsi.

Sapak Ferizal Rachmad SE, MM selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Sapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.

Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat-menyurat.

Ayahanda penulis Jon Pazla dan Ibunda penulis Yuse Yanti serta Abang Adik penulis Muhammad Afiq Ghonim., Tante penulis yuse ade riau santy , oom nene dan afiqah syazana.

10. Merlyn dwi andry selaku partner spesial yang telah menyemangati, membantu, mendorong dan mensupport saya untuk menyelesaikan skripsi ini, tidak pernah menyerah dan selalu yakin bahwa mampu untuk berjuang bersama untuk mencapai impian di masa depan

11. Teman teman seperjuangan saya : faishul ananda, rizky armajaya dan aqrabur Rahman

12. Teman-teman Manajemen G dan Manajemen Sumber Daya Manusia A 2019 yang telah memberikan motivasi dan sarannya dalam penyelesaian skripsi ini.

- 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.



UIN SUSKA RIAU

13. Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Dumai yang telah memberikan kesempatan dan izin untuk melakukan penelitian skripsi.
14. Terakhir terimakasih untuk diri saya sendiri, yang tidak pernah berfikir untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.
- Semoga semua ilmu dan bimbingan serta bantuan yang diberikan mendapatkan imbalan dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat Aamiin.
- Vassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, Mei 2023  
Penulis

**MUHAMMAD ARIF BUDIMAN**  
**NIM. 11970114985**

UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
1.5 Sistematika Penulisan.....	14
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	<b>16</b>
2.1 Manajemen .....	16
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	16
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.3 Kinerja .....	20
2.3.1 Pengertian Kinerja .....	20
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	21
2.3.3 Indikator Kinerja.....	24
2.4 Kompensasi Finansial.....	25
2.4.1 Pengertian Kompensasi Finansial .....	25
2.4.2 Tujuan Kompensasi Finansial.....	26
2.4.3 Manfaat Kompenasi Finansial .....	27
2.4.4 Bentuk Kompensasi Finansial.....	28
2.4.5 Indikator Kompensasi Finansial .....	32
2.5 Lingkungan Kerja Non fisik.....	33



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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau 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.

2.5.1	Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik .....	33
2.5.2	Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik .....	34
2.5.3	Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	35
2.6	Hubungan Antar Variabel.....	36
2.6.1	Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai honorer.....	36
2.6.2	Hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Pegawai honorer .....	37
2.6.3	Hubungan antara Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai.....	37
2.7	Pandangan Islam.....	38
2.7.1	Kinerja dalam pandangan islam.....	38
2.7.2	Kompensasi finansial dalam pandangan islam .....	39
2.7.3	Lingkungan kerja non fisik dalam pandangan islam .....	40
2.8	Penelitian Terdahulu.....	42
2.9	Kerangka Pemikiran .....	44
2.10	Hipotesis Penelitian.....	45
2.11	Konsep Operasional Variabel.....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>49</b>
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
3.2	Jenis dan Sumber Data .....	49
3.2.1	Jenis Data .....	49
3.2.2	Sumber Data.....	49
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	50
3.3.1	Populasi.....	50
3.3.2	Sampel.....	50
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.4.1	Angket (Kuesioner).....	51
3.4.2	Observasi.....	51
3.5	Analisis Data .....	51
3.5.1	Analisa Deskriptif Kuantitatif .....	52
3.6	Uji kualitas Data.....	52





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.

3.6.1	Uji Validitas .....	61
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	52
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	53
3.7.1	Uji Normalitas Data .....	53
3.7.2	Uji Multikolinieritas .....	54
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas .....	54
3.7.4	Uji Autokorelasi.....	55
3.8	Uji Hipotesis.....	56
3.8.1	Regresi Linier Berganda .....	56
3.8.2	Uji Parsial (Uji T).....	57
3.8.3	Uji Simultan (Uji F) .....	57
3.8.4	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>		<b>59</b>
4.1	Sejarah Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai.....	59
4.2	Visi Dan Misi Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai.....	59
4.2.1	Visi.....	59
4.2.2	Misi .....	60
4.3	Uraian Tugas dan Unit Kerja.....	61
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>63</b>
5.1	Karakteristik Responden .....	63
5.1.1	Responden Berdasarkan usia .....	63
5.1.2	Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	64
5.1.3	Responden Berdasarkan Masa kerja .....	64
5.1.4	Responden Berdasarkan pendidikan Terakhir .....	65
5.2	Uji Statistik Dekriptif .....	66
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial (X1) .....	67
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik .....	68
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja .....	70
5.3	Uji Kualitas Data .....	71
5.3.1	Uji Validitas.....	71
5.3.2	Uji Reliabilitas .....	75



5.4 Uji Asumsi Klasik .....	76
5.4.1 Uji normalitas Data .....	76
5.4.2 Uji Multikolinieritas .....	77
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	78
5.4.4 Uji Autokorelasi .....	80
5.5 Uji Hipotesis .....	81
5.5.1 Regresi Linier Berganda .....	81
5.5.2 Uji Secara Parsial ( uji T ) .....	83
5.5.3 Uji Secara silmultan ( Uji F ) .....	84
5.5.4 Koefisien Determinasi .....	86
5.6 Pembahasan .....	87
5.6.1 Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai honorer .....	87
5.6.2 Pengaruh Lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Pegawai honorer .....	89
5.6.3 Pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai honorer .....	91
<b>BAB VI PENUTUP</b> .....	92
6.1 kesimpulan .....	92
6.2 Saran .....	93

**DAFTAR PUSTAKA**

**PAMPIRAN**

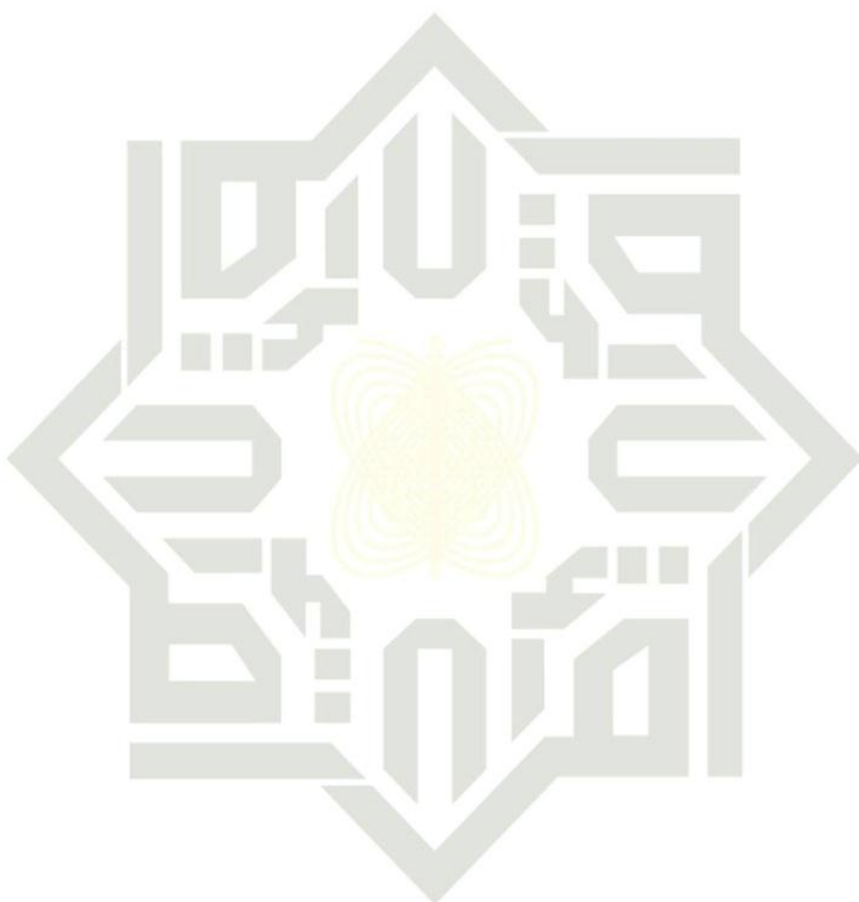
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 TABEL

Tabel 1.1	Data Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga Kota Dumai.....	2
Tabel 1.2	Data Penilaian Kinerja Yang Diberikan Kepada Pegawai Honorer Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai.....	3
Tabel 1.3	Data Pencapaian Kegiatan Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai. ....	5
Tabel 1.4	Data Gaji Yang Diberikan Kepada Pegawai Honorer Di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai.....	7
Tabel 1.5	Data Upah Minimum Kota Dumai 2017-2021 .....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	42
Tabel 2.2	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	48
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	63
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan masa kerja .....	64
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa kerja.....	65
Tabel 5.5	Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) .....	67
Tabel 5.6	Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ).....	69
Tabel 5.7	Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja (Y).....	70
Tabel 5.8	Uji Validitas Kompensasi Finansial.....	72
Tabel 5.9	Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik .....	73
Tabel 5.10	Uji Validitas Kinerja .....	74
Tabel 5.11	Uji Reliabilitas .....	75
Tabel 5.12	Uji Multikolonieritas.....	78
Tabel 5.13	Uji autokorelasi .....	80
Tabel 5.14	Regresi Berganda .....	82
Tabel 5.15	Uji T Hitung .....	83
Tabel 5.16	Uji F Hitung .....	85
Tabel 5.17	Interprestasi Perhitungan Korelasi .....	86
Tabel 5.18	Koefisien Determinasi.....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	76
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram.....	77
Gambar 5.2	Normalitas Garis Plot.....	78
Gambar 5.3	Heteroskedastisitas.....	79



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

#### Latar Belakang

Peranan penting bagi keberhasilan instansi salah satunya adalah Sumber Daya manusia, untuk mencapai pencapaian instansi maka perlu dipelihara dan dikembangkan agar mendapatkan sumber daya manusia yang dapat berkontribusi secara optimal. Keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi mempengaruhi keberhasilan untuk mencapai tujuan instansi tersebut. karena tujuan suatu instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan apabila setiap anggota di instansi mempunyai kemampuan dalam menguasai setiap aspek yang diperlukan didalam pengoperasian pekerjaan dan juga diharapkan setiap anggota instansi mempunyai kompetensi yang baik. Sebuah instansi sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk menjalankan kegiatan instansi secara efektif dan efisien, sehingga nantinya pegawai dapat menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor sumber daya yang dimiliki dan dipergunakan oleh instansi yang mampu mengendalikan jalannya instansi adalah sumber daya manusia. Untuk menjalankan semua itu, instansi harus memiliki manajemen yang baik. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai diantaranya kompensasi dan lingkungan kerja non fisik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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 1. 1**  
**Data Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga Kota Dumai**

	<b>Pegawai Honorer Berdasarkan Bagian</b>	<b>Jumlah Pegawai Honorer</b>
	Administrasi	3 Orang
	Kebersihan	8 Orang
	Supir	1 Orang
	Keamanan Kantor	5 Orang
	Operator Mesin Rumput	4 Orang
	Pemeliharaan Tanaman	11 Orang
	Petugas Elektrikal	2 Orang
	Admin ( D3-S1 )	1 Orang
	Admin ( Sma )	1 Orang
20	Keamanan Taman Bukit Gelanggang	15 Orang
1	Operator Air Mancur Taman Bukit Gelanggang	3 Orang
	<b>Total Pegawai</b>	<b>54 Orang</b>

Sumber : Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata 2021

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa saat sekarang ini pegawai honorer pada dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai memiliki jumlah total pegawai sebanyak 54 orang pegawai honorer dan pegawai negeri sipil pada dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai memiliki jumlah total pegawai sebanyak 27 orang pegawai negeri sipil.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 Pasal 1 yang dimaksud dengan:

- 1) Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi

beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

- 2) Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang berwenang
- 3) mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 4) Instansi adalah instansi pemerintah pusat dan instansi pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota.

Berdasarkan Perda No. 12 Tahun 2016 dimana disebutkan : tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai (Lembaran Daerah Kota Dumai Tahun 2016 Nomor 1 Seri D); Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2021 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Dumai Tahun Anggaran 2022;

**Tabel 1. 2**  
**Data Penilaian Kinerja Yang Diberikan Kepada Pegawai Honorer Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai**

Penilaian Kinerja	Tahun									
	2017		2018		2019		2020		2021	
	Pgw	%	Pgw	%	Pgw	%	Pgw	%	Pgw	%
Baik	28	56	35	64,81	31	57,40	29	54,71	30	55,55
Cukup	20	40	18	33,33	23	42,59	24	45,28	24	44,44
Kurang	2	4	1	1,85	0	0	0	0	0	0
Total	50	100	54	100	54	100	53	100	54	100

*Sumber: Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai 2021*

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terjadinya kenaikan dan penurunan kinerja yang dialami oleh pegawai setiap tahun. Aspek kinerja yang dinilai berupa hasil kerja, kedisiplinan, tanggung jawab dan Kerjasama. Pada tahun 2017 dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacukan sumbernya.  
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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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.

jumlah pegawai 50 orang, pegawai yang mendapat penilaian kinerja baik sebanyak 56%, penilaian kinerja cukup 40%, dan penilaian kinerja kurang baik sebanyak 4%. Pada tahun 2018 dengan jumlah pegawai 54 orang, pegawai yang mendapat penilaian kinerja baik sebanyak 64,81%, penilaian kinerja cukup baik sebanyak 33,33% dan penilaian kinerja kurang baik berjumlah 1,85%. Pada tahun 2019 pegawai yang mendapat penilaian kinerja baik sebanyak 57,40%, penilaian kinerja cukup baik 42,59% dan penilaian kerja kurang baik 0%. Pada tahun 2020 Dengan jumlah pegawai 53 orang, pegawai yang mendapat penilaian kinerja baik berjumlah 54,71%, penilaian kinerja cukup baik 45,28% dan penilaian kinerja kurang baik sebanyak 0%. Pada tahun 2021 kembali terjadi penurunan kinerja dengan menurunnya jumlah pegawai yang mendapat penilaian kinerja baik dengan jumlah pegawai 54 orang, pegawai yang mendapat penilaian kinerja baik sebanyak 55,55%, pegawai yang mendapat penilaian kinerja kurang baik sebanyak 44,44% dan cukup berjumlah 0%. Dari data penilaian kinerja yang disajikan menggunakan alat uji tes tertulis dan wawancara setiap tahun dapat kita simpulkan kinerja pegawai honorer pada dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai dapat di lihat hasil persentase yang cukup mengalami fluktuasi dimana keadaan tidak tetap dan selalu berubah dan mengindikasikan bahwa kinerja pegawai honorer pada dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai kurang optimal.

Dalam realisasinya pengangkatan tenaga honorer sudah berjalan dengan baik karena secara langsung sudah membuka lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran.





UIN SUSKA RIAU

Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menyebarkan isi dari dokumen ini tanpa izin dari pihak yang bersangkutan.

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

**Tabel 1. 3**  
**Data Pencapaian Kegiatan Dinas Kepemudaan,**  
**Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai.**

Kegiatan	Target	Realisasi	Nilai Capaian Kerja (%)
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Rp 24,540,000.00	Rp 18,405,000.00	75%
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp 182,089,600.00	Rp 134,301,192.00	73,76%
Pengadaan/Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana dalam Pengelolaan Destinasi Pariwisata Kabupaten/Kota	Rp 452,203,981.00	Rp 177,102,240.00	39,16%
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp 3,638,578,160.00	Rp 3,244,141,275.00	89,08%
Program Peningkatan Daya Tarik Destinasi Pariwisata	Rp 6,437,203,981.00	Rp 447,730,790.00	6,96%

Sumber : Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata 2021

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa persentase kegiatan pada program Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD terealisasi 75%. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik 73,76% Pengadaan/Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana dalam Pengelolaan Destinasi Pariwisata Kabupaten/Kota 39,16% Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN 89,08% hampir memenuhi target yang ditetapkan dan Program Peningkatan Daya Tarik Destinasi Pariwisata 6,96% yang mana tidak memenuhi target yang ditetapkan atau masih termasuk sangat rendah dapat dilihat dari Interval Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja  $91 \leq$  Sangat Baik ,  $76 \leq 90$  Tinggi ,  $66 \leq 75$  Sedang ,  $51 \leq 65$  Rendah dan  $\leq 50$  Sangat Rendah.

Menurunnya kinerja pegawai honorer dapat dilihat dari Tabel 3 bahwa realisasi dari nilai capaian kerja pada dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata



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

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan 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.

kota Dumai banyak target perencanaan yang belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan diketahui bahwa penurunan kinerja ini dikarenakan ada beberapa masalah yang menghambat kinerja pegawai honorer hal ini dilihat masih adanya pegawai honorer hadir lewat waktu yang telah ditetapkan, terlambat datang dan tidak mengikuti apel pagi, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tentu saja mempengaruhi kinerja pegawai, masalah selanjutnya adalah para pegawai kurang optimal dalam melaksanakan tugas seperti keluar ruangan saat jam kerja, mengobrol dengan sesama rekan atau sibuk dengan telepon genggam masing-masing, bahkan banyak pegawai yang berada dikantin padahal jam belum menunjukkan waktu untuk istirahat. Sarana dan prasarana yang ada di ruangan juga menjadi kendala seperti komputer. Yang terakhir masalah kurang adanya tindakan yang tegas dari pemimpin, tidak adanya tindakan yang membuat efek jera kepada pegawai honorer yang kurang disiplin.

Perkembangan gaji pegawai honorer pada dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai tidak mengalami peningkatan setiap tahunnya, tetapi dapat dilihat bahwa gaji yang diberikan kepada pegawai tidak menyesuaikan dengan UMK (Upah Minimum Kota) Pekanbaru dan bahkan masih ada gaji yang diberikan di bawah UMK. Menurut Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Definisi Struktur dan Skala Upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nominal upah dari yang terkecil sampai dengan terbesar untuk setiap golongan jabatan. Instansi wajib mempertimbangkan golongan, jabatan, masa



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

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

kerja, pendidikan dan kompetensi. Namun kenyataan dilapangan instansi tidak melakukan hal tersebut, dimana jumlah gaji yang diberikan masih di rasa kurang pegawai karena semakin tingginya biaya pengeluaran kebutuhan hidup saat ini dan tidak sebanding dengan peningkatan gaji yang diberikan, dalam menjalankan pekerjaan pegawai juga tidak mendapatkan bonus, komisi ataupun insentif. Pegawai juga kurang mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan pemberian penghargaan dan tanggung jawab atau peningkatan jabatan yang sangat kurang, bahkan pegawai yang telah bekerja lama masih tetap dalam posisi yang sama pada pegawai honorer pada dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai. Di lihat dari Tabel 1.4 dapat diketahui data gaji yang diberikan kepada pegawai honorer di dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai.

**Tabel 1. 4**  
**Data Gaji Yang Diberikan Kepada Pegawai Honorer Di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai**

No	Pegawai Honorer Berdasarkan Bagian	Nominal Gaji ( Rp. )	Gaji Yang Harus Didapat
1	Administrasi	Rp. 1,500,000.00	Rp 3,383,834.00
2	Kebersihan	Rp 1,400,000.00	Rp 3,383,834.00
3	Supir	Rp 1,700,000.00	Rp 3,383,834.00
4	keamanan Kantor	Rp 1,700,000.00	Rp 3,383,834.00
5	Operator Mesin Rumput	Rp 1,400,000.00	Rp 3,383,834.00
6	Pemeliharaan Tanaman	Rp 1,400,000.00	Rp 3,383,834.00
7	Petugas Elektrikal	Rp 1,585,000.00	Rp 3,383,834.00
8	Admin ( D3-S1 )	Rp 2,300,000.00	Rp 3,383,834.00
9	Admin ( SMA )	Rp 2,000,000.00	Rp 3,383,834.00





- 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.

10	Keamanan Taman Bukit Gelanggang	Rp 1,700,000.00	Rp 3,383,834.00
11	Operator Air Mancur Taman Bukit Gelanggang	Rp 1,400,000.00	Rp 3,383,834.00

Sumber : Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai 2021

Melihat besarnya kebutuhan akan tenaga honorer, pemerintah Indonesia menetapkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 83/PMK.02/2022 yang mengatur daftar gaji honorer secara resmi di 34 provinsi di seluruh negeri. Namun gaji pegawai honorer Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata kota Dumai masih ada yang berada di bawah gaji honorer sesuai aturan permenkeu. Dari data tabel 1.5 dapat diketahui Daftar Gaji Honorer di Seluruh Indonesia (Permenkeu).

**Tabel 1.5**  
**Daftar Gaji Honorer di Seluruh Indonesia (Permenkeu)**

No	Provinsi	Satuan	Satpam Dan Pengemudi	Petugas Kebersihan Dan Pramubakti
1	Aceh	OB	Rp.4.020.000	Rp. 2,655,373.00
2	Sumatra Utara	OB	Rp.3.247.000	Rp. 2,886,655.00
3	Riau	OB	Rp.3.741.000	Rp. 3,118,453.00
4	Kepulauan Riau	OB	Rp.3.984.000	Rp 3,383,834.00
5	Jambi	OB	Rp.3.389.000	Rp. 3,383,834.00

Sumber: [UNews.ID](http://UNews.ID)

Berdasarkan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Keempat fungsi pemerintah apabila dikaitkan dengan menjalankan fungsi negara terdiri dari tiga bentuk yaitu: *bestuur*, *politie*, dan *rechtspraak*. Pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan





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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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.

harus dapat melaksanakan fungsi itu dengan baik, fungsi pemerintah bersifat kumulatif. Konsep yuridis sociale rechtstaat P. Schnabel dalam Lanny Ramly, menyebutkan bahwa tugas negara di samping melindungi kebebasan sipil juga melindungi gaya hidup (levenstijl) rakyat yang merupakan perluasan fungsi negara. Dalam sociale rechtstaat kepentingan umum diartikan sebagai kepentingan seluruh rakyat. Hak-hak asasi yang menyangkut hak sosial yang diakui dalam socialrechtstaat meliputi hubungan industrial.

Jenis kompensasi yang utama yang diberikan adalah bersifat finansial yaitu berupa uang secara langsung pada pegawai dan hanya memberikan kompensasi dalam bentuk gaji perbulannya dengan upah lembur, jaminan kesehatan, dan serta tunjangan hari raya (THR) saja. Kemudian kompensasi nonfinansial yang diberikan kepada pegawai juga tidak sesuai dengan yang diharapkan. Demikian pula bentuk lain kompensasi yang tidak diberikan seperti insentif, bonus, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai Honore Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata kota Dumai.

Menurut **Sedarmayanti (2017:27)** secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua yang terdapat ditempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik serta keamanan. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan



© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Library UIN Suska Riau  
 Sulan Sariyani  
 n Riau

Handwritten text on the left margin:  
 1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya tanpa tujuan tertentu untuk pencantuman 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.

kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja dan hubungan dengan bawahan dalam ruang lingkup pekerjaan.

Kondisi lingkungan kerja non fisik yang ditemukan pada wawancara dengan Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata adalah dalam berkomunikasi dan membangun hubungan interpersonal. Para pegawai kurang menjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama pegawai karena mereka hanya berfokus untuk mengerjakan tugas-tugas instansi sehingga kurang mengenal dekat pegawai lainnya sehingga menghambat pekerjaan. Kondisi lingkungan non fisik ini juga ditunjukkan oleh kurangnya hubungan baik pemimpin dengan pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai dalam memimpin bawahannya untuk bekerja sama serta komunikasi antara pemimpin dengan bawahan juga kurang terjalin dengan baik terutama dalam hal penyampaian aspirasi yang dirasakan oleh Pegawai.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Rara Rahmayuti (2018)** yaitu tentang *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau*, yang menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau dan Penelitian yang dilakukan oleh **Indah Fajariani (2022)** yaitu tentang *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Natiotama Pusaka Contrandra (Napco) Pekanbaru Provinsi Riau yang menyatakan bahwa Hasil* Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kompensasi dan disiplin berpengaruh



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

terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terdapat variabel dan objek penelitian, Pada penelitian sebelumnya menggunakan disiplin kerja, dan menggunakan objek penelitian di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau dan Pada PT. Natiotama Suaka Contrandra (Napco) Pekanbaru Provinsi Riau sedangkan variabel dan objek penelitian dalam penelitian sekarang ini adalah pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai.

Peneliti ingin membuktikan kompensasi dan lingkungan kerja dari peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Indah Fajariani (2022) dan Rara Rahmayuti (2018) membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengaruh positif Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja.

Kota Dumai merupakan tempat yang penuh dengan berbagai objek wisata. Oleh karena itu pembangunan pariwisata ini sebagai bagian integral dari pembangunan untuk memacu pembangunan ekonomi dalam rangka meningkatkan pendapatan masyarakat. Mengingat potensi pariwisata Kota Dumai sangat besar, pembangunan pariwisata dapat dikembangkan melalui jasa wisata yang memberikan jaminan bagi terciptanya kesejahteraan masyarakat bidang usaha pariwisata. Dengan demikian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik serta kepuasan dalam bekerja adalah hal yang sangat penting dan sangat dibutuhkan pegawai untuk meningkatkan kinerja pada suatu instansi. Pemberian kompensasi yang layak dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai hingga





© Pak cipta milik UIN Suska Riau  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau 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.

terciptanya peningkatan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan instansi.

Maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA DUMAI”**.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai?

Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai?

Apakah kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai.





2. Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai
3. Untuk mengetahui kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai
4. **Manfaat Penelitian**
- Adapun manfaat penelitian yang akan dilaksanakan ini yaitu sebagai berikut:
- Bagi Penulis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta pemahaman mengenai Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja serta sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S1 dalam perkuliahan.
  - Bagi Instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi perusahaan maupun pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik sehingga dapat meningkatkan kinerja.
  - Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dari penelitian sebelumnya dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Dilarang hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Dilarang tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## 1.5 Sistematika Penulisan

Secara umum pembahasan skripsi ini dibagi menjadi enam bab lalu dibagi menjadi beberapa sub bab, secara sistematika penulisannya ialah sebagai berikut:

### **: PENDAHULUAN**

Dalam bab ini di sampaikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan diuraikan.

### **: TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian, sehingga dapat disimpulkan hipotesis serta variabel penelitian, penelitian terdahulu dan pandangan Islam terhadap variabel tersebut.

### **: METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

### **: GAMBARAN UMUM INSTANSI**

Pada bab ini akan menjelaskan secara singkat sejarah perusahaan, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

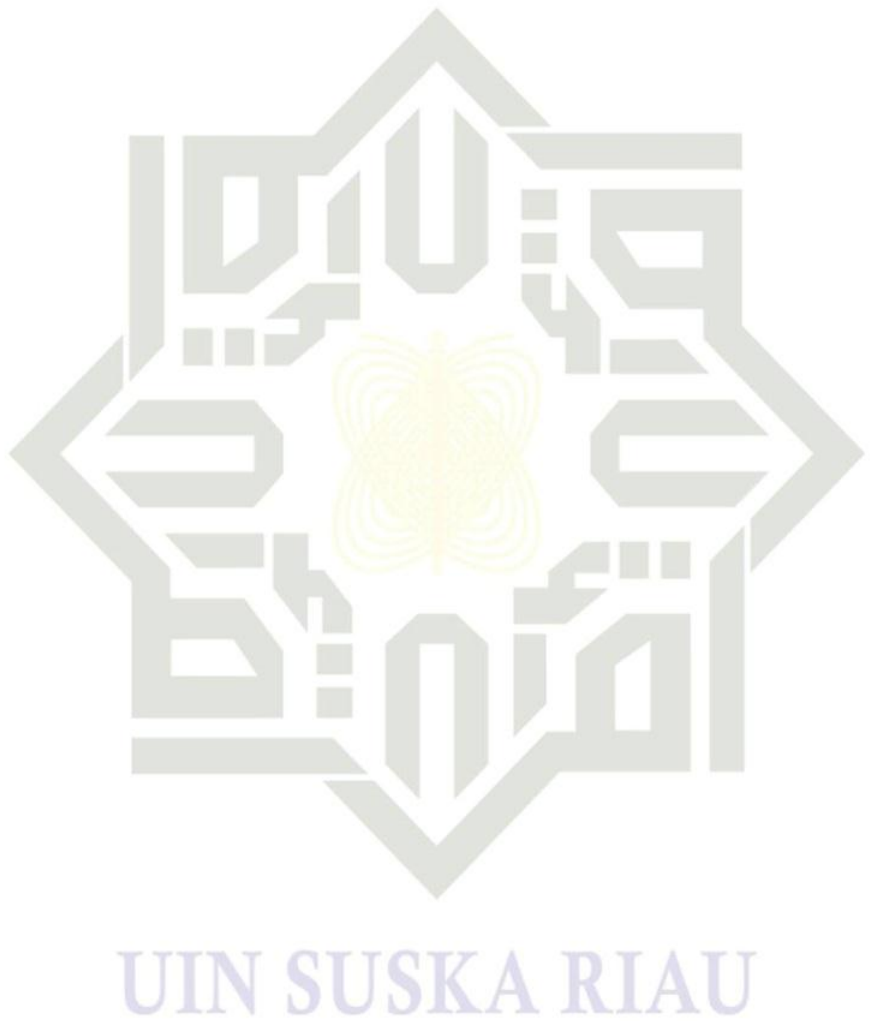
### **: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini merupakan bab yang menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh selama penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruhnya 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.

## : PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang dibuat yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.



## BAB VI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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 II

### TELAAH PUSTAKA

#### Manajemen

##### 1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. **Hasibuan (2013:1)** dan **Winardi (2016:21)** menyatakan Manajemen adalah sebuah proses yang khas dan terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain.

Dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis.

##### 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

###### 2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2013:10)** Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (man). Manusia merupakan suatu aset utama dalam suatu instansi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam instansi tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan





peranan tenaga kerja efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan instansi pegawai dan masyarakat. **Edy Sutrisno (2016:6)** menyampaikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Kegiatan perencanaan, pengadaaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau instansi.

## 2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (**Arif Yusuf Hamali**

**2018 : 6)** yaitu :

### Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program ke karyawan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaaan, pengembangan, kompensasi, integrase, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan



alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

- 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  
 © Maktipta mik UIN Suska Riau  
 State Isami University of Sultan Syarif Hasmim Riau

## 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

## Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

## Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

## 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi,



karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

### 3.0 Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

### 3.1 Kinerja

#### 3.1.1 Pengertian Kinerja

**Sinambela (2017:480)** Mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu instansi baik instansi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama periode waktu. Penggunaan kata kinerja sendiripun terkadang disama artikan dengan prestasi kerja efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya, sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya.





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.

**Edison (2016:191)** Berpendapat Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Menurut **Rivai dan Basri (2016:191)** Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

### 3.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

**Kasmir (2016:189)** Mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian  
Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
11. Pengetahuan  
Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya



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

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.

dengan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika tidak atau kurangnya pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

## 2. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

## 3. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

## 4. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak instansi), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

## 15. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.



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

#### 16. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 17. Budaya instansi

Budaya instansi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu instansi atau instansi.

#### 18. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 19. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 20. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela instansi di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun instansi dalam kondisi yang kurang baik.

#### 21. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

#### 22. Disiplin kerja



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.

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

### 3.3 Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh **Robbins dalam Bandari (2016:21)** yaitu :

#### 1) Kualitas

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

#### 2) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3) Ketepatan waktu

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

#### 4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5) Kemandirian





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

#### 6) Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

### 4.5 Kompensasi Finansial

#### 4.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut **(Rivai, 2013:19)** kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan dalam bentuk gaji/upah, bonus dan komisi **(Hasibuan, 2012:35)**.

Sedangkan menurut **Mondy dan Premeaux (1999:224)** kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi. Menurut **(Kaswan, 2012:76)** kompensasi finansial merupakan penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap dalam bentuk bonus, insentif, dan komisi. Menurut **(Tryono, 2012:27)** Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai. uang (gaji, upah, bonus, pengobatan, asuransi dan lain-lain).



Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan kompensasi finansial merupakan balas jasa yang dibayarkan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan, yang terdiri dari gaji, upah, bonus, dan tunjangan.

## 4.2 Tujuan Kompensasi Finansial

Menurut **Hasibuan (2012:26)** tujuan kompensasi finansial antara lain :

### 1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

### 2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

### Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk instansi itu akan lebih mudah.

### Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

### Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.



- 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) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

#### Pengaruh Serikat Buruh

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

#### Pengaruh Pemerintah (Kompenasi Tambahan)

Jika sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen mendapat barang yang baik, harga yang pantas.

### 4.3 Manfaat Kompenasi Finansial

Menurut **Hasibuan (2012:29)** manfaat kompensasi finansial yaitu

#### 1) Manfaat bagi instansi :

Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada instansi.

Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.

Mengikat karyawan untuk bekerja pada instansi.



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) Manfaat bagi karyawan :

- a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
- a. Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.
- a. Untuk dapat menimbulkan semangat kerja.
- a. Untuk meningkatkan status sosial karyawan.

Menurut **(Hasibuan, 2014)** kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut **(Sinambela, 2016 : 303)** Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang di luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

#### 4.4 Bentuk Kompensasi Finansial

Kompensasi Langsung

**Simamora (2006:43)** mengungkapkan bahwa kompensasi langsung (*direct compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Sedangkan Menurut **Dessler (1998:32)**

“Kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus. Menurut **Rivai (2013:360)** ada tiga bentuk kompensasi langsung sebagai berikut :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang





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.

memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan instansi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah instansi.

#### b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan .

#### c. Insentif/Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).

#### Kompensasi tidak Langsung

Menurut **Dessler (1998:36)** kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan instansi. Salah satu bentuk Kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan. Menurut **Simamora (2006:45)** tunjangan adalah pembayaran (payment) dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan instansi membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Menurut **Simamora (2006:45)** tunjangan karyawan dibagi 3 yaitu :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 © Mikhael Ismi University of Sultan Syarif Kasim Riau  
 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. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (income) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.

Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan.

Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpujah. Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di instansi.

Menurut **Sinambela (2016 : 304)** Teori-teori kepuasan kerja ada beberapa macam, diantaranya :

#### Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan seseorang juga ditentukan oleh *individual differences*. Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

#### b. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input – outcome* dirinya dengan



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.

perbandingan *input – outcome* karyawan lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

#### Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Porter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.

Apabila yang didapat oleh karyawan ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka mereka akan merasa puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh karyawan justru lebih rendah dari pada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

#### Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

#### e. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh karyawan dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun





- © Hak Cipta milik 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.

lingkungannya. Jadi, para karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok kerjanya.

#### Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja.

#### 4.5 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut **Bangun (255-257)** kompensasi dapat diterima dengan system pembayaran secara langsung dan pembayaran secara tidak langsung dengan kata lain bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Kompensasi langsung:

###### a. Gaji Pokok

Gaji Pokok adalah gaji dasar (base pay) yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan. (Bangun, 2012:256).

###### b. Kompensasi Variabel

Kompensasi variabel adalah bentuk imbalan kerja yang diterima karyawan berdasarkan kinerja individu atau kelompok. variabel umumnya dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk bonus dan insentif (Bangun: 256-257).





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) Bonus

Bonus adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produktivitas yang berlaku terlampaui (Darodjat, 2015 : 176)

## 2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan (Rivai, 2014 : 255)

## 2. Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan.

Tunjangan adalah balas jasa tidak langsung yang diberikan instansi kepada tenaga kerjanya diluar upah dan gaji guna menutupi kebutuhan-kebutuhan ekstra karyawan, seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga, dan darmawisata (Hasibuan, 2012:118).

## 5 Lingkungan Kerja Non fisik

### 5.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Menurut **Sedarmayanti (2017: 31)** lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan maksudnya adalah hubungan pekerjaan dengan atasan atau pimpinan dan hubungan sesama teman kerja.

Sedangkan menurut **Sunyoto (2012: 44)**, hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan



hubungan kelompok. Hubungan kelompok adalah sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja tidak individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

Adapun penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah satu hal yang penting dalam instansi. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat menjadi lebih baik

### 5.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor lingkungan psikis (non fisik) adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Menurut **Afandi (2016: 52)**, faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

#### a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

#### b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.



### c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan instansi tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

#### 1. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin instansi.

#### 2. Perselisihan antara pribadi dan kelompok.

Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

### 5.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Siagian (2014) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

Hubungan rekan kerja setingkat.

hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

Hubungan atasan dengan karyawan.



Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

Kerja sama antar karyawan.

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

## 6 Hubungan Antar Variabel

### 6.1 Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai honorer

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2001). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada pegawai honorer. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kacamata instansi, belum tentu dirasakan cukup oleh pegawai honorer yang bersangkutan. Oleh karena itu, penggunaan program atau sistem insentif dalam upaya meningkatkan kinerja membutuhkan kaitan yang jelas dan terlihat antara kinerja dan kompensasi serta iklim kepercayaan antara orang-orang yang bekerja dan orang-orang yang







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

memberikan imbalan. Agar pegawai honorer termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sebaiknya instansi menggunakan keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi. Kepada pegawai honorer juga perlu dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan, dihitung berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam mengembangkan keterampilannya untuk menunjang penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya.

## 6.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Pegawai honorer

### Pegawai honorer

Lingkungan kerja non fisik menurut Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

## 6.3 Hubungan antara Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Kasmir (2019:233) mengemukakan bahwa instansi akan memberikan balas jasa dan lingkungan kerja yang baik kepada seluruh pegawai honorer yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban instansi atas jerih payah yang di berikan pegawai honorer kepada instansi selama bekerja. Sebaliknya bagi pegawai, kompensasi dan lingkungan kerja adalah hak pegawai atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada instansi. Jadi kompensasi dan lingkungan kerja yang baik serta menciptakan kepuasan kerja bagi instansi adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi pegawai honorer adalah hak yang harus diterimanya.



## 2.7 Pandangan Islam

### 2.7.1 Kinerja dalam pandangan islam

Islam memiliki pedoman dalam mengarahkan umatnya untuk melaksanakan amal. Pedoman tersebut adalah Al-qu'an dan sunnah nabi sebagai sumber ajaran islam yang menawarkan nilai-nilai dasar atau prinsip-prinsip umum yang penerapannya dalam bisnis disesuaikan dengan perkembangan zaman.

Alqur'an sebagai petunjuk bagi manusia tidaklah sebatas mengarahkan, lebih lanjut dari itu alqur'an memberi petunjuk manajerial untuk mengerjakan pekerjaan atau usaha yang bermanfaat, serta menerapkan dasar-dasar kaidah yang diajarkan alqur'an merupakan satunya kitab yang memuat contoh bagaimana mengubah manusia dari kebiadaban, kebodohan, dan keterbelakangan, menjadi manusia yang beradab, berilmu, dan maju dari manusia yang kehilangan power karena perselisihan antar suku, menjadi manusia yang dapat menginvestasikan kekuatan untuk mewujudkan kemaslahatan manusia. Oleh karena itu mempelajari alqur'an dari dimensi pengembangan SDM agar mengerjakan perbuatan atau usaha yang bermanfaat dapat memurnikan kaidah-kaidah manajemen praktis dan baru.

**Ali Muhammad (2004) dalam Dicki Hartanto (2012:78)** mengemukakan bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam



kehidupan ini antara lain adalah untuk berkompetisi siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaannya.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Maksud dari ayat ini adalah para pegawai pekerja harus saling meningkatkan daya fikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut **Muhammad dalam etika bisnis islam (Dicki Hartanto 2012:79)** daya fikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: rajin membaca dan mencatatmu.

### 3.7.2 Kompensasi finansial dalam pandangan islam

Di dalam islam kompensasi haruslah diberikan kepada pegawai sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkan. Rasullullah bersabda tentang kompensasi:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. **Ibnu Majah**).



Surah di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, Allah pasti akan membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Allah menegaskan bahwa motivasi atau niat bekerja itu haruslah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

### 7.3 Lingkungan kerja non fisik dalam pandangan islam

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Allah berfirman dalam surah Al-Ma'idah ayat 2 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَابِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أَمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَنْتَعُونَ  
فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن  
تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ





Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu melanggar syiar-syiar kesucian Allah, dan jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan ((menggangu) hadyu (hewan-hewan kurban) dan qala'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitulharam; mereka mencari karunia dan keridaan Tuhannya. Tetapi apabila kamu telah menyelesaikan ihram, maka bolehlah kamu berburu. Jangan sampai kebencian(mu) kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangi dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya.

Ayat ini melarang perbuatan yang merusak di muka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pemplampauan batas. Karena itu.

Ayat ini melanjutkan tutunan ayat yang lalu dengan menyatakan : dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah diperbaikannya yang dilakukan oleh Allah SWT dan atau siapapun dan berdoalah serta beribadah kepada-Nya dalam keadaan takut sehingga kamu lebih mentaati-Nya dalam keadaan penuh harapan dan anugrah-Nya, termasuk pengabulan do'a kamu. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada al-muhsinin, yakni orang-orang yang berbuat baik.

Islam Agama rahmatan Lil,alamin artinya Islam merupakan agama yang membawa rahmat dan kesejahteraan bagi semua seluruh alam semesta, termasuk hewan, tumbuhan dan jin, apalagi sesama manusia.

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

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.



Islam melarang manusia berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah. Demikian tinggi, indah dan terperinci aturan Sang Maha Rahman dan Rahim ini, sehingga bukan hanya mencakup aturan bagi sesama manusia saja, melainkan juga terhadap alam dan lingkungan hidupnya.

### 6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Prastyo (2016)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	A. Tempat penelitian B. Terdapat Kepuasan Kerja C. Terdapat Motivasi D. Sampel E. Populasi
2	Dwi Ari Sugiastini, Putu Krisna Adwitya Sanjaya (2021)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situsional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial, gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja	A. Variable X1 B. Variabel X2 C. Variabel Y D. Tempat penelitian E. Sampel F. Populasi



2. 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	Nuridin, Fajriani (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>kepemimpinan kepala sekolah</i> , secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja guru honorer	A. Variabel X1 B. Tempat penelitian C. Sampel D. Populasi
6	Antonia linggarpradika, abdulharis (2016)	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer sekolah dasar (SD) di kecamatan jogonalan kabupaten klaten	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>kepuasan kerja, dan motivasi kerja</i> secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja	A. Tidak Terdapat Kepuasan Kerja B. Tidak Terdapat Motivasi Kerja C. Tempat penelitian D. Sampel E. Populasi
6	Nur Jumriatunnisah, Hasmin Tamsah (2016)	Pengaruh budaya sekolah, kompensasi dan motivasi internal terhadap kinerja guru honorer pada sekolah menengah atas (sma) di kecamatan Madapangga kabupaten Bima	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>budaya, kompensasi dan motivasi</i> secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja	A. Variabel X1 B. Variabel X3 C. Tempat penelitian D. Sampel E. Populasi
6	Derita Qurbani, Anggi Adelia Simamora (2022)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Honorer pada Kantor Kecamatan Ciseeng Bogor	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>kepemimpinan dan motivasi</i> secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja	A. Variabel X1 B. Variabel X2 C. Tempat penelitian D. Sampel E. Populasi
7	Fauzi Ahmad, oko Krisdiyanto, Jati Jntari, Azir Alfanan (2022)	Pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja pada guru honorer	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>motivasi kerja dan stress kerja</i> secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja	A. Variabel X1 B. Variabel X2 C. Tempat penelitian D. Sampel E. Populasi





UIN SUSKA RIAU

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.

ustitia, nuhammad anji (2022)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat honorer pada rsud Andi Djemma Masamba	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>kompensasi dan disiplin kerja</i> secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja	A. Variabel X2 B. Tempat penelitian C. Sampel D. Populasi
Komena, Tessa Permata (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan honorer dinas perhubungan banyuasin dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>gaya kepemimpinan dan motivasi kerja</i> secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja	A. Variabel X1 B. Variabel X2 C. Tempat penelitian D. Sampel E. Populasi
Poni Yanita (2022)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>motivasi dan pengalaman kerja</i> parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja	A. Variabel X1 B. Variabel X2 C. Tempat penelitian D. Sampel E. Populasi

## 9 Kerangka Pemikiran

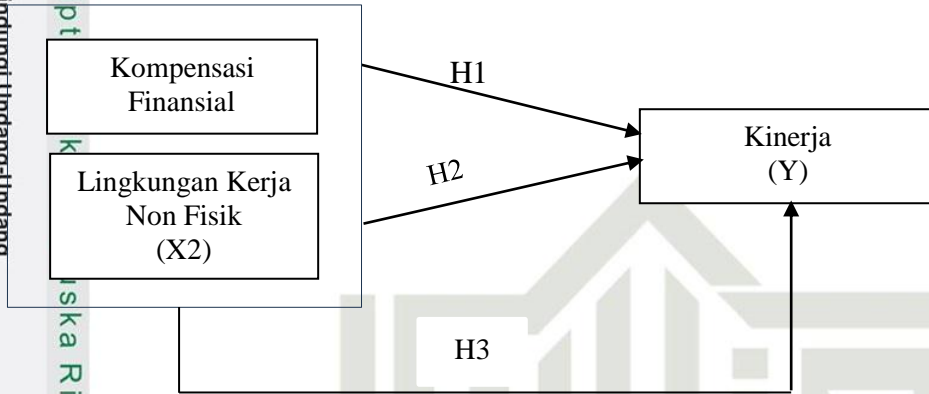
Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:





**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**

”Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja”



Sumber : Kasmir (2016:189)

**Keterangan:**

-----> : Hubungan secara parsial

- - - -> : Hubungan secara simultan

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

Y = Kinerja

**2.10 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis 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.

© Hak cipta UIN Suska Riau  
Site Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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 Finansial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai.

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kemudian fungsi dari adanya pemberian kompensasi ialah pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, penggunaan sumber daya manusia lebih efisien dan efektif, serta mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Angga Pratama (Jurnal Disrupsi, Volume. 3 Nomor. 2 Juli 2020 )

Dari uraian penelitian diatas, maka kita bisa melihat bahwasanva seseorang yang melakukan suatu pekerjaan akan menerima kompensasi sehingga penggunaan sumber daya manusia lebih efisien dan efektif. Untuk itu penelitian in mengangkat hipotesis sebagai berikut:

**H1: Diduga Kmpensasi Finansial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai**

Lingkungan kerja Non Fisik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja

Pegawai Honorer di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai.

Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan maksudnya adalah hubungan pekerjaan dengan atasan atau pimpinan dan hubungan sesama teman kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dapat dilihat akibatnya dalam



- © Hak Cipta milik 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.

jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya gambaran sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan **widya anisya febrianti (2021)** dengan judul “pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa” yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**H2: Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai.**

Selanjutnya, penulis akan menguji pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk itu penulis mengangkat hipotesis sebagai berikut:

**H3: Diduga Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai.**

UIN SUSKA RIAU



## 2.11 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional Variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. 2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Kinerja Kerja (X1)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. <b>Kasmir (2016:182)</b>	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja <b>Robbins dalam Bandari (2016:21)</b>	Likert
Kompensasi finansial (X1)	Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan dalam bentuk gaji/upah, bonus dan komisi. <b>(Hasibuan, 2012)</b>	Kompensasi langsung a. Gaji pokok b. Bonus c. Insentif Kompensasi tidak langsung ; Tunjangan <b>(Bangun,2012)</b>	Likert
Lingkungan Kerja Non fisik (X2)	lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan <b>Siagian (2014:57)</b>	1. Hubungan rekan kerja setingkat 2. Hubungan atasan dan karyawan 3. Kerjasama antar karyawan <b>(Siagian, 2014)</b>	Likert

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang melintasi sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis melaksanakan penelitian yang berlokasi Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai. Waktu penelitian ini di laksanakan pada bulan November 2022 sampai dengan bulan Juni 2023.

#### 2. Jenis dan Sumber Data

##### 2.1 Jenis Data

Data Kuantitatif menurut **Silaen (2018:140)** ialah data yang dijelaskan dalam bentuk angka serta dapat dianalisis secara statistik atau dihitung secara matematis. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini ialah data yang berbentuk angka yang diperoleh dari Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai.

##### 2.2 Sumber Data

Sumber data penelitian ini menggunakan dua sumber data, ialah sebagai berikut:

##### 1. Data Primer

**Sujarweni (2020:73)** menyebutkan bahwa data primer ialah data yang didapatkan dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel ataupun juga data dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber atau responden. Sumber data primer dalam penelitian ini ialah data yang berkaitan dengan variabel kompetensi finansial, lingkungan kerja non fisik dan kinerja yang didapat secara



© Hakipta m. i. k UIN Suska Riau  
 State Is Hamid University of Sultan Syarif Kasim Riau

langsung dari instansi melalui wawancara dan kuesioner kepada pegawai honorer instansi tersebut.

## 2. Data Sekunder

**Sujarweni (2020:74)** berpendapat bahwa data sekunder merupakan data yang diperoleh dari catatan, buku, jurnal berbentuk laporan keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku teori, jurnal dan lain sebagainya. Data ini di peroleh dari administrasi instansi. Data ini terdiri dari alamat instansi, jumlah pegawai honorer, struktur organisasi serta kondisi di dalam instansi yang terkait dengan variabel peneliti.

### 3. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.1 Populasi

Populasi ialah bidang generalisasi yang terdiri dari: obyek/subyek dengan jumlah serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diraih kesimpulannya **Sugiyono (2019:130)**.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini ialah seluruh pegawai honorer pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai berjumlah 54 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilaksanakan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu teknik pengambilan sampel yang dimana jumlah populasinya yang relatif kecil, sehingga peneliti menggunakan semua anggota populasi yaitu berjumlah 54 orang sebagai sampel.



### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah upaya yang digunakan peneliti untuk mengungkapkan ataupun mengumpulkan informasi kuantitatif dari responden menurut ruang lingkup penelitian **Sujarweni (2020:74)**.

#### 3.4.1 Angket (Kuesioner)

**Sudaryono (2018:217)** mendefinisikan angket atau kuesioner ialah sebagai teknik ataupun cara untuk mengumpulkan data secara tidak langsung (peneliti tidak bertanya atau menjawab secara langsung dengan responden).

Dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skala Likert merupakan skala yang memungkinkan responden menjawab atau memberikan tanggapan pada tingkat yang berbeda dari setiap objek yang akan diukur.

#### 3.4.2 Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian **Sujarweni (2020:75)**. Pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan.

### 3.5 Analisis Data

**Sujarweni (2020:103)** mengatakan bahwa analisis data didefinisikan sebagai data yang ada lalu diolah secara statistik dan dapat dipakai untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dengan begitu, teknik analisis data dapat didefinisikan sebagai suatu cara melakukan analisis data yang bertujuan mengolah untuk menjawab suatu rumusan masalah.



### 3.5.1 Analisa Deskriptif Kuantitatif

Tujuan analisis deskriptif ialah untuk menjelaskan berbagai karakteristik data sampel. Statistik deskriptif seperti mean, median, modus, persentil, desil, kuartil, analisis numeric atau angka dan dalam bentuk gambar serta diagram. Dalam analisis deskriptif diolah pervariabel, (Sujarweni, 2020).

## 3.6 Uji kualitas Data

### 3.6.1 Uji Validitas

Noor (2012 : 111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung (*correlated* / total indikator)  $> r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung (*correlated* / total indikator)  $< r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid. Uji validitas juga dapat dilihat melalui nilai signifikansi pada SPSS. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut dapat dikatakan valid, tapi jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2011:111) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas





bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-peritem pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha*  $> 0.60$ .

### 7. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini juga akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diatur dengan menggunakan program SPSS. Uji asumsi Klasik ini meliputi:

#### 7.1 Uji Normalitas Data

Menurut Noor (2011:112) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Selain menggunakan metode grafik, dalam uji normalitas juga bisa diuji Kolmogorov smirnov pada spss. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai residu atau perbedaan yang ada dalam penelitian, apakah memiliki distribusi normal atau tidak normal, dengan cara melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi variabel penelitian  $>0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal, dan sebaliknya jika signifikansi variabel penelitian  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.



### 3.7.2 Uji Multikolinieritas

Pada pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar *error* besar, akibatnya ketika koefisien *t*-hitung akan bernilai kecil dari *t*-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel Dependen (Nurul, 2018).

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan  $VIF = 1/tolerance$ , dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang digunakan adalah untuk nilai *tolerance* 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *Heteroskedastisitas* dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *Heteroskedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (  $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$  ) yang telah di standarized. Dasar pengambilan keputusan adalah.

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menyalin seluruhnya atau sebagian dari karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Jika pola tertentu titik-titik yang ada berbentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar menyempit) maka telah terjadi *Heteroskedastisitas*.
- b) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *Heteroskedastisitas*.

#### 7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Untuk data *cross section*, akan diuji. Jika tidaknya *autokorelasi* dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin-watson*. Apabila *Durbin-watson test* tepat sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna, **suliyanti (2011)**. Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi atau hubungan yang terjadi antara serangkaian anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Salah satu uji yang paling populer untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji *Durbin-watson*. Kriteria sebagai berikut.

1. Jika angka DW dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif
2. Jika angka DW diantara, -2 sampai 2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika angka DW diatas 2, berarti ada autokorelasi negative.





© Hakipta mik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Halaman 10 dari 10

1. Dilarang menyalin atau 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.

### 3.8 Uji Hipotesis

#### 3.8.1 Regresi Linier Berganda

Teknik regresi berganda didasarkan pada pengaruh fungsional ataupun berasal dari dua variabel independen (variabel bebas) dengan satu variabel dependen (variabel terikat) **Sugiyono (2014:237)**. Model regresi linier berganda adalah penjelasan hubungan antara variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas).

Menurut **Sugiyono (2018:188)** persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

#### Keterangan:

- Y = Kinerja  
 a = Konstanta  
 b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> = Koefesien Regresi  
 X<sub>1</sub> = Kompensasi Finansial  
 X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja Non Fisik  
 e = error (Tingkat Kesalahan)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:

SS : Sangat setuju = 5





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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 milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

S	: Setuju	= 4
N	: Netral	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *statistic for product and service solution* versi 23.00. karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif.

### 3.8.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji-t diperlukan untuk menguji pengaruh secara parsial anatar variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel, maka dapat dirumuskan ialah sebagai berikut:

- Ha diterima jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y dan nilai P value  $< 0,05$
- Ho diterima jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y dan nilai P value  $> 0,05$

### 3.8.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu pada penelitian ini (X1) Kompensasi finansial, (X2) Lingkungan Kerja Non Fisik yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) Kinerja pegawai honorer. (Ghazali, 2012) dalam Muchlis (2015).



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05.

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  maka:

$H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja pegawai honorer.

b. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > \alpha$  maka:

$H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja pegawai honorer.

#### 8.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tingkat hubungan koefisien korelasi digunakan pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Interprestasi Perhitungan Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0.60 – 0.79	Korelasi kuat
0.40 – 0.59	Korelasi sedang
0.20 – 0.39	Korelasi rendah
0.00 – 0.19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber : Sugiyono, 2016

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai.

Kota Dumai merupakan tempat yang penuh dengan berbagai obyek wisata. Oleh karena itu pembangunan pariwisata ini sebagai bagian integral dari pembangunan untuk memacu pembangunan ekonomi dalam rangka meningkatkan pendapatan masyarakat. Mengingat potensi pariwisata Kota Dumai sangat besar, pembangunan pariwisata dapat dikembangkan melalui jasa wisata yang memberikan jaminan bagi terciptanya kesejahteraan masyarakat bidang usaha pariwisata. Selanjutnya melalui keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor, 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), dengan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Dumai berkewajiban menyusun Rencana Strategis (Renstra) untuk mengukur kinerja dinas sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas guna dijadikan evaluasi oleh atasan. Dengan memperhitungkan potensi kekuatan, kelemahan, peluang, tantangan yang ada atau mungkin timbul. Rencana Strategi mengandung Visi, Misi Tujuan dan Sasaran, cara pencapaian sasaran yang meliputi kebijakan, program dan kegiatan yang realistis dengan memperhitungkan perkembangan di masa depan dalam menunjang peningkatan dan pengembangan Pariwisata, Pemuda dan Olahraga di Kota Dumai.

#### 4.2 Visi Dan Misi Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai.

##### 4.2.1 Visi

Visi merupakan cara pandang jauh kedepan yang merupakan gambaran citra, nilai, arah dan tujuan yang akan menjadi pemandu dalam mencapai masa depan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Dumai secara konsisten,



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

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak 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.

realistis, produktif serta kreatif dalam melaksanakan program. Visi Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Dumai mengacu pada Visi Kota Dumai, RPP, RPJM serta Visi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan sebelumnya. Adapun Visi Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Dumai sebagai berikut :

Menjadi institusi yang handal dalam meningkatkan kunjungan wisata dan prestasi pemuda dan olahraga dalam lingkungan masyarakat yang berbudaya dan

## 2.2 Misi

Untuk merealisasikan Visi Dinas pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Dumai seperti tersebut di atas, dikembangkan misi organisasi yang harus dipahami oleh seluruh pegawai, karena menjadi tanggung jawab bersama segenap komponen sesuai dengan proporsinya.

Misi Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Dumai adalah sebagai berikut

- a. Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang professional dalam bidang pariwisata, pemuda dan olahraga.
- b. Meningkatkan sarana dan prasarana serta peran serta stakeholder dalam pengembangan pariwisata, pemuda dan olahraga.
- c. Mewujudkan pembinaan dan pengembangan kelembagaan bidang pariwisata, pemuda dan olahraga.





### 4.3 Uraian Tugas dan Unit Kerja

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

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi UIN Suska Riau  
 UIN Suska Riau  
 Universitas Islamiah  
 Sultan Syarif Kasim Riau

Ruang lingkup Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kota Dumai di bagian operasional adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Kepala dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan dibidang kepemudaan, keolahragaan, kepariwisataan, dan kesenian. Untuk melaksanakan tugas pokok ini,

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan administrasi umum, pengkoordinasian perencanaan dan evaluasi serta pengelolaan keuangan dinas

3. Kasubbag Umum dan Kepegawaian dan Kasubbag Perencanaan

Kasubbag Umum dan Kepegawaian dan Kasubbag Perencanaan mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi umum, perencanaan, evaluasi dan pelaporan kegiatan dinas.

4. Kasubbag Keuangan

Kasubbag keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan keuangan dinas

5. Kepala Bidang Pemuda dan Olahraga

Kepala Bidang Pemuda dan Olahraga Mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pembinaan, pengawasan dan pengendalian pengembangan kepemudaan dan olahraga



- 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. Kepala Seksi Pemuda

Kepala Seksi Pemuda mempunyai tugas menyelenggarakan segala urusan, pekerjaan dan kegiatan pendataan, pembinaan organisasi/kelembagaan dan aktifitas kepemudaan, dukungan kerjasamaserta pengembangan dan peningkatan sarana dan prasarana aktifitas kepemudaan

7. Kepala Seksi Olahraga

Kepala Seksi Olahraga mempunyai tugas menyelenggarakan segala urusan, pekerjaan dan kegiatan pendataan, pembinaan organisasi/kelembagaan dan aktifitas Olahraga, dukungan kerjasama serta pengembangan dan peningkatan sarana dan prasarana Olahraga.

8. Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Pemuda dan Olahraga

Mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan pengadaan dan peningkatan serta pengembangan sarana dan prasarana kelembagaan dan aktifitas Pemuda dan Olahraga di daerah.

9. Kepala Bidang Pariwisata

Kepala bidang pariwisata mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan dibidang pariwisata.

## BAB VI

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh kompensasi finansial pada lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja pegawai honorer Pada Dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai dapat ditarik kesimpulan antara

1. Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai. Semakin adil dan memuaskan kompensasi finansial yang diberikan dinas kepada pegawai honorer, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai honorer Dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai
2. Secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai. Dengan adanya kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik maka pegawai honorer akan termotivasi untuk bekerja dan menimbulkan semangat kerja sehingga kinerja pegawai honorer Dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai juga akan meningkat
3. Secara simultan atau bersamaan kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kinerja pegawai honorer pada Dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai

- 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. Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,885. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 88,5% terhadap variabel kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan ataupun disiplin kerja.

## 2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap dinas adalah sebagai berikut:

1. Untuk Variabel kompensasi finansial, karena kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai honorer. Manajemen Dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai sebaiknya dapat mempertimbangkan kembali tingkat kompensasi finansial yang saat ini diberikan kepada pegawai honorer.
2. Mengingat Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai honorer maka manajemen Dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai harus memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang diharapkan pegawai honorer dengan menitikberatkan pada faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja non fisik.





## DAFTAR PUSTAKA

- Hal 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.
- Emron, Yohni anwar, Imas komariyah. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Cetakan ke IV, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hanali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012) *Manajemen Kompensasi* Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Akmal, Fauzul. Salemba Empat, Jakarta 2001
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar prabu (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Jakarta: Rosda.
- Witisesmito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Noor, Juliansyah (2011) *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Rivai, Veithzal (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sanusi, Anwar (2012) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, P. Sondang (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dr. Siti Mujanah, MBA. Ph.D (2019) *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara
- Suliyanto (2011) *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.



Sunyoto, Danang (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Wawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**Jurnal dan Skripsi**

Prada Putri Suryaningrum, Andi Tri Haryono, Dheasey Amboningtyas. 2019 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, “Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Kayawan, Dan Komitmen Instansi Sebagai Variabel Mediasi” (Studi Kasus Di Pt. Bagus Conveksi Branch Paragon Mall Semarang). *Jurnal Ekbis / Vol Xx / No. 2*

Gabriela Syahronica, Moehammad Soe’oed Hakam, Ika Ruhana. 2015 “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention” (studi pada pegawai departemen dunia fantasi pt pembangunan jaya ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis* siti

Indra Nugraha, Made Bayu, Ida Bagus Ketut Surya. 2016 “Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016: 59-87

Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, Irvan Trang. 2015 “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi”. *Jurnal Emba*, Hal 001- 117

Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019 “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember”. *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol. 4 No. 1

Dewi Saryani Harahap, Hazmanan Khair. 2019 “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1



UIN SUSKA RIAU

## KUESIONER PENELITIAN

### **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA DUMAI**

Kepada :

Bapak/ibuk yang terhormat

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya Muhammad Arif Budiman Mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk penulis skripsi mengenai **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA DUMAI”**.

Memohon ketersediaa Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner yang nantinya berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya. Sehubungan dengan itu saya sangat mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenarnya. Semua informasi yang diterima sebagai hasil kuesioner ini bersifat rahasia dan digunakan untuk kepentingan akademis. Atas partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

UIN SUSKA RIAU

Hormat saya,

**Muhammad Arif Budiman**  
NIM. 11970114985

1. Dilarang mengutip atau menyalin sebagian atau seluruh isi dari karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Data Responden

1. Nama : .....

2. Alamat : .....

3. Pendidikan : .....

4. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

5. Dimana Bekerja : .....

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

II. PETUNJUK PENGISIAN

Isilah terlebih dahulu identitas anda.  
 Bacalah dengan baik pernyataannya dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda ( √ ) pada pilihan anda.  
 Pilihan jawaban dengan kriteria dibawah ini :  
 Sangat Setuju (SS)  
 Setuju (S)  
 Netral (N)  
 Tidak Setuju (TS)  
 Sangat Tidak Setuju (STS)  
 Mohon kusioner ini diisi dengan lengkap, kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya. Terimakasih.

III. PERNYATAAN

Berilah tanda ( √ ) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan saudara mengenai Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja pegawai honorer.



## Lampiran 1

### 1. Kinerja (Y) .

No.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan saya					
2.	Kualitas yang saya miliki sangat mendukung dalam melakukan pekerjaan saya					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan saya miliki					
4.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan					
6.	Saya selalu memaksimalkan waktu kerja saya ditempat kerja					
7.	Saya mampu memaksimalkan diri dalam menjalankan pekerjaan					
8.	Saya mampu memanfaatkan sumber daya berbentuk uang secara efisien					
9.	Saya mampu menggunakan teknologi secara efektif					
10.	Saya mampu menggunakan peralatan kantor secara efisien					
11.	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan baik tanpa tergantung dengan orang lain					
12.	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karvalulis 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. Kompensasi Finansial (X1).

No.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman kerja pegawai honorer Dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai					
2.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah cukup					
3.	Saya merasa cukup atas bonus yang diberikan oleh Dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai					
4.	Pimpinan memberi penghargaan kepada pegawai honorer yang berprestasi tinggi					
5.	Insentif yang saya diberikan pimpinan sudah sesuai prinsip keadilan					
6.	Dinas memberikan asuransi kesehatan kepada pegawai honorer					
7.	Setiap tahun saya mendapat tunjangan hari raya					
8.	Dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kota Dumai memberikan kompensasi dalam bentuk uang pesangon kepada pegawai honorer					
9.	Sebagai pegawai honorer saya mendapatkan pakaian dinas					
10.	Dinas menyediakan fasilitas berupa cafeteria					
11.	Dinas menyediakan fasilitas berupa dan Musholla					
12.	Dinas memberikan darmawisata kepada pegawai honorer					

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

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2).

1. Hak cipta dilindungi Undang-Undang  
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan 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.

	Pernyataan	Penilaian				
		Ss	S	N	Ts	Sts
	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
	Saya dan rekan kerja mampu bekerja sama tanpa adanya saling menjatuhkan					
	Atasan saya mampu membangun suasana kerja yang kondusif					
	Hubungan antara atasan dengan bawahan terjaga dengan baik dengan sikap yang saling menghargai					
	Saya mampu menciptakan sikap menghormati satu dengan yang lainnya					
	Saya dan rekan kerja bersedia saling membantu ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Saya dan rekan kerja mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan bersama					
	Anggota organisasi mampu mempererat hubungan kekeluargaan					

**TERIMAKASIH ☺**

Tabulasi data penelitian

Hak cipta milik  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-undang  
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya  
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
 b. Pengutipan tidak boleh menimbulkan kerugian bagi pihak yang bersangkutan  
 Dilarang mengumumkannya

Responden	KOMPENSASI FINANSIAL (X1)												Total X1	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X2)								Total X2	KINERJA (Y)												Total Y		
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12			
1	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	54	5	5	5	5	3	5	5	5	38	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	
2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	40	4	3	2	2	4	3	2	4	24	4	4	3	2	4	2	3	2	2	4	2	4	36		
3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	56	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58		
4	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	54	5	3	5	5	3	3	5	5	34	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	54	
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	3	4	4	4	30	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	
6	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	54	4	5	4	4	4	5	4	4	34	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	52	
7	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	47	4	3	4	4	4	5	4	5	33	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	50	
8	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	51	4	3	4	4	5	3	4	4	31	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	50	
9	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	52	5	4	5	5	4	4	5	5	38	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	55	
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	
11	3	5	4	5	3	4	5	4	5	3	5	5	51	4	5	3	3	4	5	3	3	30	5	4	5	3	5	3	5	4	3	5	3	3	3	48	
12	5	4	4	4	4	2	4	5	4	2	5	4	47	4	4	2	2	2	4	2	3	23	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	37	
13	4	2	4	2	3	4	4	4	2	3	5	5	42	4	2	3	3	4	2	3	4	25	2	4	2	3	5	3	2	3	3	4	3	3	3	38	
14	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	2	5	47	5	4	5	2	3	4	2	5	30	4	3	4	2	5	2	4	5	2	5	5	5	5	46	
15	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	46	5	4	3	3	4	3	5	30	4	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	5	3	5	45	
16	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	51	5	4	5	5	4	4	5	5	37	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	56	
17	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	52	5	5	5	2	5	5	2	5	34	2	5	5	2	4	2	5	5	2	4	2	4	4	42	
18	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	52	5	5	4	4	4	5	4	5	36	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	52	
19	2	3	2	3	5	2	3	2	3	5	3	3	36	4	3	5	5	2	3	5	4	31	3	2	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	46	
20	2	3	2	3	5	2	3	2	3	5	3	3	36	4	3	5	5	2	3	5	4	31	3	2	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	46	
21	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	46	5	3	5	5	4	3	5	5	35	3	4	3	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	51	
22	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	2	5	39	5	4	2	2	3	4	2	5	27	4	3	4	2	5	2	4	2	2	5	2	5	4	40	
23	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	36	5	4	2	2	2	4	2	4	25	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	36	
24	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	35	4	3	4	4	2	3	4	4	28	3	2	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	45	
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	50	5	4	5	5	4	4	5	5	37	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	54	
26	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	36	5	2	2	2	4	2	2	4	23	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	32
27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	5	5	38	3	3	2	2	3	3	2	4	22	3	3	3	2	5	2	3	2	2	5	2	4	3	36	
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	55	4	5	4	4	5	5	4	4	35	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	54	
29	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	54	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	
30	3	2	3	2	4	3	5	3	2	4	3	3	37	3	2	4	4	3	2	4	3	25	2	3	5	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	41	
31	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	42	5	4	4	4	3	4	3	4	33	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
32	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	40	3	3	3	3	4	3	3	5	27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	
33	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	50	4	5	4	4	4	5	4	4	34	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	49	
34	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	5	37	4	4	2	2	2	4	2	5	25	4	2	4	2	5	2	4	2	2	5	2	4	2	39	
35	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	44	5	4	4	4	3	4	4	5	33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	3	3	4	4	3	4	29	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	43	
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	46	3	4	3	3	4	4	3	3	27	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42	
38	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	5	44	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	41	
39	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	42	3	3	3	3	4	3	3	4	26	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	40
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	
41	5	5	3	3	5	3	4	3	4	3	5	3	46	3	3	5	3	3	3	3	5	28	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	44	
42	3	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	48	3	4	3	5	5	4	3	3	30	4	5	4	5	3	4	3	5	3	5	3	3	4	45	
43	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	45	3	4	4	4	3	4	4	3	29	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	48	
44	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	5	44	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	41	
45	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	3	3	44	3	3	5	5	4	3	5	3	31	3	4	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	47		
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	38	3	3	3	3	5	3	3	3	26	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	40	
47	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	49	3	4	3	3	4	4	3	2	26	4	4	4	3	5	3	4	3	5	3	2	4	43		
48	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	44	3	5	4	4	4	5	4	3	32	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	44	
49	4	3	4	3	5	4	5	4	5	3	4	4	48	3	3	5	3	4	3	5	3	29	5	4	5	3	4	5	3	5	3	4	5	3	4	49	
50	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	45	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39	
51	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	51	3	4	4	4	5	4	4	3	31	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	51	
52	4	3	4	3	4	4																															





a. Kompensasi Finansial

1. Di

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

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	L
P1	Pearson Correlation	1	.429**	.268*	0.124	0.158	-0.169	0.111	-0.087	.830**	.414**	0.041	0.147	.544**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.050	0.370	0.255	0.222	0.422	0.533	0.000	0.002	0.770	0.289	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P2	Pearson Correlation	.429**	1	0.248	0.178	-0.019	0.249	0.021	0.209	.449**	.862**	0.237	0.043	.662**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.071	0.199	0.894	0.070	0.877	0.129	0.001	0.000	0.085	0.756	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P3	Pearson Correlation	.268*	0.248	1	0.235	0.129	0.071	0.014	-0.011	0.207	0.239	0.157	-0.011	.396**
	Sig. (2-tailed)	0.050	0.071		0.087	0.351	0.610	0.921	0.938	0.133	0.082	0.258	0.938	0.003
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P4	Pearson Correlation	0.124	0.178	0.235	1	.309*	.313*	.410**	.290*	-0.007	0.252	.353**	.428**	.601**
	Sig. (2-tailed)	0.370	0.199	0.087		0.023	0.021	0.002	0.033	0.960	0.066	0.009	0.001	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P5	Pearson Correlation	0.158	-0.019	0.129	.309*	1	.295*	0.220	-0.090	0.193	-0.018	.451**	0.153	.437**
	Sig. (2-tailed)	0.255	0.894	0.351	0.023		0.031	0.109	0.516	0.162	0.897	0.001	0.269	0.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P6	Pearson Correlation	-0.169	0.249	0.071	.313*	.295*	1	0.232	0.111	-0.047	0.240	.714**	0.210	.511**
	Sig. (2-tailed)	0.222	0.070	0.610	0.021	0.031		0.092	0.425	0.735	0.080	0.000	0.127	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54



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

P7	Pearson Correlation	0.111	0.021	0.014	.410**	0.220	0.232	1	0.237	0.016	0.067	0.199	.823**	.492**
	Sig. (2-tailed)	0.422	0.877	0.921	0.002	0.109	0.092		0.085	0.906	0.628	0.150	0.000	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P8	Pearson Correlation	-0.087	0.209	-0.011	.290*	-0.090	0.111	0.237	1	-0.166	0.166	-0.035	0.257	.297*
	Sig. (2-tailed)	0.533	0.129	0.938	0.033	0.516	0.425	0.085		0.230	0.231	0.800	0.061	0.029
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P9	Pearson Correlation	.830**	.449**	0.207	-0.007	0.193	-0.047	0.016	-0.166	1	.292*	0.157	0.056	.504**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.133	0.960	0.162	0.735	0.906	0.230		0.032	0.258	0.687	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P10	Pearson Correlation	.414**	.862**	0.239	0.252	-0.018	0.240	0.067	0.166	.292*	1	0.228	0.172	.658**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.082	0.066	0.897	0.080	0.628	0.231	0.032		0.097	0.213	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P11	Pearson Correlation	0.041	0.237	0.157	.353**	.451**	.714**	0.199	-0.035	0.157	0.228	1	.282*	.604**
	Sig. (2-tailed)	0.770	0.085	0.258	0.009	0.001	0.000	0.150	0.800	0.258	0.097		0.039	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P12	Pearson Correlation	0.147	0.043	-0.011	.428**	0.153	0.210	.823**	0.257	0.056	0.172	.282*	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	0.289	0.756	0.938	0.001	0.269	0.127	0.000	0.061	0.687	0.213	0.039		0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
total	Pearson Correlation	.544**	.662**	.396**	.601**	.437**	.511**	.492**	.297*	.504**	.658**	.604**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.003	0.000	0.001	0.000	0.000	0.029	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

**b. Lingkungan kerja non fisik**

1. H
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 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.

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	total
P1	Pearson Correlation	1	0.256	0.202	0.079	-0.083	0.258	0.061	.684	.489
	Sig. (2-tailed)		0.062	0.143	0.569	0.551	0.060	0.660	0.000	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P2	Pearson Correlation	0.256	1	0.230	0.146	0.203	.952	0.131	0.161	.613
	Sig. (2-tailed)	0.062		0.094	0.293	0.140	0.000	0.345	0.244	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P3	Pearson Correlation	0.202	0.230	1	.700	0.168	0.237	.847	0.225	.788
	Sig. (2-tailed)	0.143	0.094		0.000	0.225	0.084	0.000	0.103	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P4	Pearson Correlation	0.079	0.146	.700	1	0.151	0.158	.854	0.110	.711
	Sig. (2-tailed)	0.569	0.293	0.000		0.277	0.253	0.000	0.429	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P5	Pearson Correlation	-0.083	0.203	0.168	0.151	1	0.220	0.116	-0.098	.331
	Sig. (2-tailed)	0.551	0.140	0.225	0.277		0.110	0.404	0.481	0.015
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P6	Pearson Correlation	0.258	.952	0.237	0.158	0.220	1	0.143	0.211	.633
	Sig. (2-tailed)	0.060	0.000	0.084	0.253	0.110		0.302	0.126	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P7	Pearson Correlation	0.061	0.131	.847	.854	0.116	0.143	1	0.090	.724
	Sig. (2-tailed)	0.660	0.345	0.000	0.000	0.404	0.302		0.517	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P8	Pearson Correlation	.684	0.161	0.225	0.110	-0.098	0.211	0.090	1	.477







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

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.

P6	Pearson Correlation	.306*	0.116	.288*	.846**	-.163	1	0.135	.840**	.816**	-.141	.923**	0.126	.796**
	Sig. (2-tailed)	0.024	0.404	0.035	0.000	0.238		0.329	0.000	0.000	0.309	0.000	0.362	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P7	Pearson Correlation	.700**	0.209	.660**	0.125	0.208	0.135	1	0.258	0.164	0.260	0.151	0.156	.558**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.129	0.000	0.368	0.132	0.329		0.060	0.237	0.058	0.274	0.261	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P8	Pearson Correlation	0.243	0.177	.389**	.687**	-.100	.840**	0.258	1	.644**	-.077	.913**	0.182	.793**
	Sig. (2-tailed)	0.077	0.200	0.004	0.000	0.471	0.000	0.060		0.000	0.579	0.000	0.188	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P9	Pearson Correlation	0.213	0.082	0.190	.958**	-.238	.816**	0.164	.644**	1	-.0215	.734**	0.109	.705**
	Sig. (2-tailed)	0.122	0.555	0.169	0.000	0.083	0.000	0.237	0.000		0.118	0.000	0.434	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P10	Pearson Correlation	.310*	0.055	.304*	-.222	.971**	-.141	0.260	-.077	-.0215	1	-.085	0.175	.276*
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.693	0.026	0.106	0.000	0.309	0.058	0.579	0.118		0.541	0.205	0.043
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P11	Pearson Correlation	.323*	0.076	.294*	.770**	-.107	.923**	0.151	.913**	.734**	-.085	1	0.195	.805**
	Sig. (2-tailed)	0.017	0.587	0.031	0.000	0.439	0.000	0.274	0.000	0.000	0.541		0.157	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P12	Pearson Correlation	0.183	#####	0.121	0.144	0.148	0.126	0.156	0.182	0.109	0.175	0.195	1	.337*
	Sig. (2-tailed)	0.185	0.328	0.382	0.297	0.285	0.362	0.261	0.188	0.434	0.205	0.157		0.013
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
KINERJA	Pearson Correlation	.634**	.293*	.642**	.719**	0.233	.796**	.558**	.793**	.705**	.276*	.805**	.337*	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.032	0.000	0.000	0.090	0.000	0.000	0.000	0.000	0.043	0.000	0.013	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

**Lampiran 4 Uji : Reliabilitas**

**a. Kompensasi Finansial**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	12

**b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	8

**c. Kinerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	12

1. Dilarang menyalin atau seluruhnya atau sebagian tanpa mengutipkan 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.



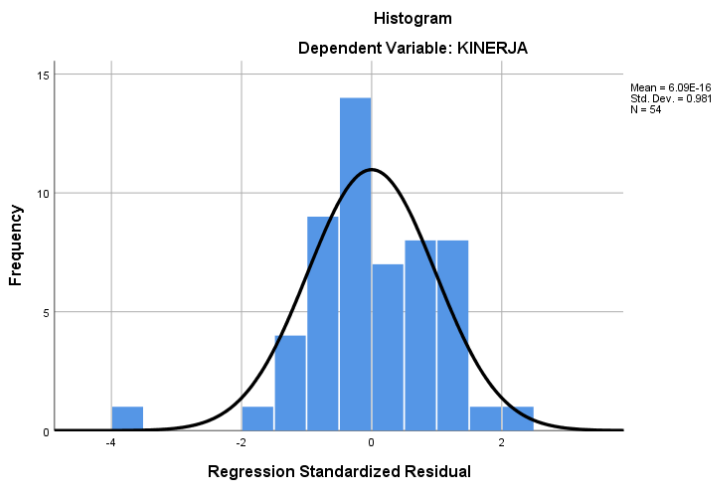
## Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

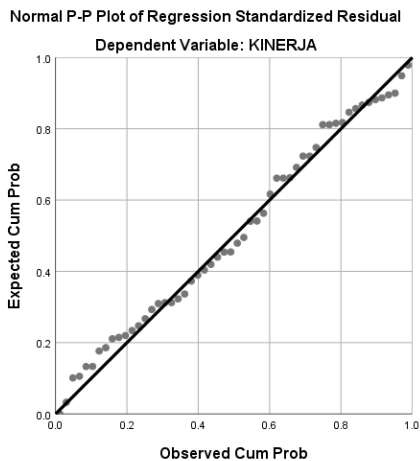
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

### HISTOGRAM NORMALITAS



### GARIS PLOT NORMALITAS



### Uji Multikolinieritas

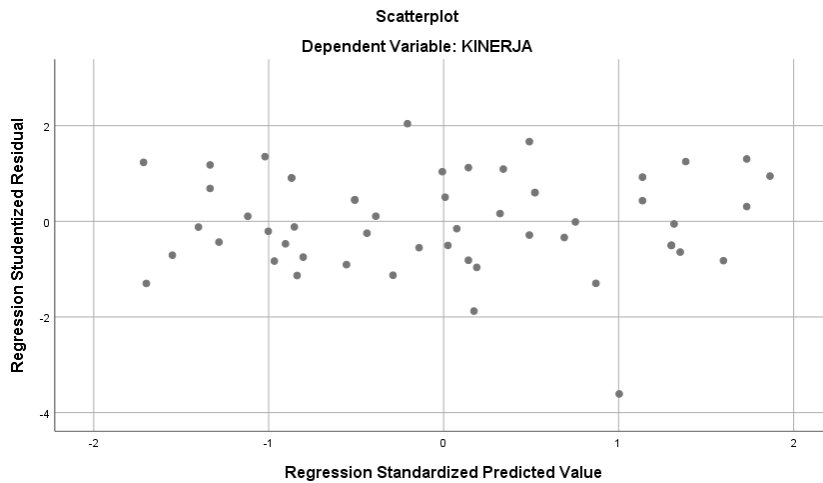
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - Pengutipan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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.781	2.256		2.119	0.039		
KOMPENSASI FINANSIAL	0.364	0.069	0.374	5.303	0.000	0.485	2.061
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	0.815	0.091	0.631	8.937	0.000	0.485	2.061

Dependent Variable: KINERJA

### Uji Heteroskedastisitas



### Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 <sup>a</sup>	0.816	0.809	2.632	1.180

A. Predictors: (constant), lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial

B. Dependent variable: kinerja



Lampiran 6 : Analisis Data Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	4.781	2.256		2.119	0.039		
KOMPENSASI FINANSIAL	0.364	0.069	0.374	5.303	0.000	0.485	2.061
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	0.815	0.091	0.631	8.937	0.000	0.485	2.061

Dependent Variable: KINERJA

Uji T hitung

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	4.781	2.256		2.119	0.039		
KOMPENSASI FINANSIAL	0.364	0.069	0.374	5.303	0.000	0.485	2.061
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	0.815	0.091	0.631	8.937	0.000	0.485	2.061

Dependent Variable: KINERJA

1. Analisis Regresi Berganda
  - 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. H
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
  - 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.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1585.563	2	792.781	181.330	.000 <sup>b</sup>
	Residual	222.974	51	4.372		
	Total	1808.537	53			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI FINANSIAL						

### Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 <sup>a</sup>	0.877	0.872	2.091
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI FINANSIAL				
b. Dependent Variable: KINERJA				



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/5214/2022  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : **Pra Riset**

Pekanbaru, 28 Oktober 2022 M  
2 Rabiul Akhir 1444 H

Kepada  
Yth. Kepala Kantor  
Dinas Penanaman Modal dan  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Provinsi Riau  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.


Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Muhammad Arif Budiman  
NIM. : 11970114985  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan **Pra Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
**"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Honorer pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai"**  
Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang  
diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

  
Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM  
NIP. 19700826 199903 2 001

- 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.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2141/Un.04/F. VII.1/PP.00.9/3/2023 Pekanbaru, 06 Maret 2023 M  
 Sifat : Biasa 13 Sya'ban 1444 H  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada  
 Yth. **Henni Indrayani, SE, MM**  
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Muhammad Arif Budiman  
 NIM : 11970114985  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honoror Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Dumai**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas. Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan  
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan  
 Pengembangan Lembaga,

Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si  
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

- 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.



## BIOGRAFI PENULIS



**Muhammad Arif Budiman**, lahir di Duri, Kabupaten Bengkalis pada tanggal 17 Juli 2001, penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Jon Pazla dan Ibu Yuse Yanti dari dua bersaudara, adek laki-laki bernama Muhammad Afiq Ghonim

Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SD Cendana Duri dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan di SMP Negeri 2 Mandau dan lulus pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 8 Mandau dan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan Manajemen S1 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selama masa perkuliahan penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Dumai (DISKOPAR) pada tahun 2022 dan melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama kurang lebih 2 bulan di desa Kabun Kec Kabun, Kab Rokan Hulu.

Penulis melaksanakan ujian oral *Comperhensive* pada hari Senin tanggal 26 Juni 2023 dengan judul skripsi **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA DUMAI”** dan dinyatakan lulus sebagai Sarjana Ekonomi (SE).