

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
HONORER DI KANTOR CAMAT KECAMATAN
PENUKAL KABUPATEN PENUKAL
ABAB LEMATANG ILIR**

**Untuk memenuhi sebagian dari syarat guna mencapai gelar sarjana
ekonomi**



Diajukan Oleh :

LUSI

NPM. 17.01.11.0147

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDIANANTI PALEMBANG**


2021


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : LUSI
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0147
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI HONORER DI KANTOR
CAMAT KECAMATAN PENUKAL KABUPATEN
PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10/1/2021 Pembimbing I : 
Kartawinata, S.E., M.P.
NIDN : 0214125901

Tanggal 8/1/2021 Pembimbing II : 
Hisbullah Basri, S.E., M.Si.
NIDN : 0212016201

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen



Mariyam Zanariah, SE., M.M.
NIDN : 0222096301

Motto :

Jangan mudah menyerah sebelum mencoba, Lakukan yang terbaik keberhasilan akan berpihak Pada mereka yang mau mencoba.

Kupersembahkan Kepada:

- **Ayahanda dan Ibunda tercinta**
- **My Sister tercinta**
- **My Love**
- **Para pendidiku yang kuhormati**
- **Teman-teman seperjuangan selama kuliah**
- **Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : LUSI
Nomor Pokok : 1701110147
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, April 2021

Penulis



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi di Kecamatan Penukal Kabupaten abab lematang ilir “Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai honorer di kantor camat Kecamatan Penukal Kabupaten abab lematang ilir” dengan baik dan penyusunan skripsi dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Penyusunan skripsi adalah sebagai salah satu syarat akademis yang wajib ditempuh oleh mahasiswa pada studi di manajemen Fakultas ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Tujuan dilakukan skripsi sendiri adalah sebagai sarana mahasiswa untuk mendapatkan ilmu dan pengalaman didalam dunia kerja sebelum lulus perkuliahan. Penyusunan skripsi yang telah dibuat ini, tidak lepas dari dukungan, bantuan serta motivasi banyak pihak.

Penulis menyadari isi dari laporan ini masih jauh dari kesempurnaan. Penulis juga berharap laporan ini dapat digunakan sebaik-baiknya dan bermanfaat bagi semua pihak. Untuk itu penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Mys Mikial, SE,M.Si,Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
4. Bapak Kartawinata,S.E.,M.P. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi.
5. Bapak Hisbullah Basri,S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi.

6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
7. Orang tua dan keluarga ku tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta doa yang tak pernah habisnya.
8. Teman/Sahabat seperjuangan kampus yang telah memberikan dukungan, semangat dan inspirasi.

Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan karunia-Nya kepada semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih dan wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Palembang, April 2021

Penulis

LUSI

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
MOTTO	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB 15 PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang.....	Error! Bookmark not defined.
1.2 Perumusan Masalah	22
1.3 Tujuan Penelitian	23
1.4 Manfaat Penelitian	24
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.2 Kompensasi	16
2.2.1 Pengertian Kompensasi	16
2.2.2 Tujuan Kompensasi	18
2.2.3 Sistem Pemberian Kompensasi	19
2.2.4 Jenis-Jenis Kompensasi	20
2.2.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi	21
2.3 Lingkungan Kerja	23
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	23
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
2.3.3 Dimensi lingkungan kerja	26
2.3.4 Indiktor Lingkungan Kerja	27
2.4 Kepemimpinan	28

2.4.1	Pengertian Kepemimpinan	28
2.4.2	Variabel-Variabel Kepemimpinan	28
2.4.3	Tipologi Kepemimpinan	29
2.4.4	Dimensi dan Indikator Kepemimpinan	30
2.5	Penelitian Yang Relevan	31
2.6	Kerangka Berpikir	33
2.7	Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.1.1	Tempat Penelitian.....	35
3.1.2	Waktu Penelitian	35
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan data	36
3.2.1.	Sumber Data	36
3.2.2.	Teknik Pengumpulan Data	37
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik sampling.....	38
3.3.1	Populasi	38
3.3.2	Sampel	38
3.3.3	Teknik Sampling	39
3.4	Rancangan Penelitian	39
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	40
3.5.1	Variabel	40
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	40
3.6	Instrumen Penelitian	43
3.7	Uji Validitas dan Reabilitas	44
3.7.1	Uji Validitas	44
3.7.2	Uji Reliabilitas	45
3.8	Uji asumsi klasik	45
2.8.1	Uji normalitas	45
3.8.2	Uji multikolinieritas	46
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	46
3.9	Teknik Analisis Data	47
3.9.1	Analisis Statistik Deskriptif	47

3.9.2	Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.9.3	Analisis Koefisien Korelasi.....	48
3.9.4	Analisis Koefisien Determinasi	48
3.10	Uji Hipotesis	49
3.10.1	Uji Simultan (Uji F)	49
3.10.2	Uji Signifikansi (Uji T)	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Instansi Kecamatan Penukal	51
4.1.1	Sejarah Singkat Instansi Kecamatan Penukal	51
4.1.2	Visi Dan Misi Instansi Kecamatan Penukal	51
4.1.3	Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas	52
4.2	Pembahasan dan Interpretasi	56
4.2.1	Uji Validitas	56
4.2.2	Uji Reliabilitas	60
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	63
4.2.4	Deskripsi Hasil Penelitian	66
4.2.5	Analisis Statistik Deskriptif	66
4.2.6	Analisis Regresi Linier Berganda	69
4.2.7	Koefisien Korelasi	71
4.2.8	Koefisien Determinasi	71
4.2.9	Uji Hipotesis	72
4.3	Interpretasi	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	79
5.2	Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.1 Absensi Pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten PALI	7
2.1 Penelitian yang Relevan	33
3.1 Jadwal Penelitian	36
3.2 Variabel & Definisi Operasional	42
3.3 Skala Likert	45
3.4 Interpretasi Nilai (r).....	51
4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	60
4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	61
4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X3)	62
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	63
4.5 Hasil Uji Relibilitas Variabel Kompensasi (X1)	64
4.6 Hasil Uji Relibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	65
4.7 Hasil Uji Relibilitas Variabel Kepemimpinan (X3)	65
4.8 Hasil Uji Relibilitas Variabel Kinerja (Y)	66
4.9 Hasil uji Normalitas	67
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	68
4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X1)	71
4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	72
4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X3)	73

4.15 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	74
4.16 Analisis Regresi Linier Berganda	75
4.17 Hasil Koefisien Determinasi	77
4.28 Uji Simultan (Uji F)	78
4.19 Uji Parsial (Uji T).....	80

DAFTAR GAMBAR

2.1 Skema Kerangka Berpikir	35
4.1 Struktur Organisasi	56

ABSTRAK

Lusi. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Honorer Di Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. (Dibawah Bimbingan Bapak Kartawinata SE,MP Dan Bapak H.Hisbullah Basri SE, MSi).

Penelitian ini bertujuan mengetahui tingkat kinerja pegawai (variabel dependen) dengan mempertimbangkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan (sebagai variabel independen). Subjek penelitian ini adalah pegawai honorer di Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dengan sampel yang diteliti sebanyak 40 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dengan metode penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Dari tabel Uji F dapat dilihat bahwa nilai F adalah 1210,181 dan nilai sig adalah 0,000. Dari nilai taraf signifikan tersebut berarti $\text{sig} \leq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

Kata Kunci : *variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja Pegawai honorer.*

RIWAYAT HIDUP

LUSI, dilahirkan di DESA BABAT pada tanggal 08 juni 1996 dari ayah Siamat dan Ibu Suliati anak ke 3 dari 4 saudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD N 2 penukal desa babat, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2012 di SMP N 2 Penukal dan menyelesaikan Sekolah Menengah Atas diselesaikan tahun 2015 di SMK N 1 Penukal, pada tahun 2017 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021

LUSI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh mutlak diperlukan dan mereka sanggup dalam beradaptasi dengan cepat pada setiap perubahan yang terjadi serta sanggup bekerja denganmelalui kecakapan dan tugas-tugasnya agar kinerja mereka dapat ditingkatkan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang sangat serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Pengembangan kemampuan sumber daya aparatur pemerintahan perlu dilakukan secara simultan dan berkesinambungan dalam upaya mengoptimalkan kinerja pegawai. Untuk mencapai hal tersebut tentunya diperlukan perencanaan strategi yang tepat dan yang berkaitan dengan MSDM sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan professional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai harapan masyarakat. Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia

dalam organisasi. Ketepatan menempatkan para pegawai pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan motivasi pada suatu lingkungan kerja bertujuan untuk mendorong semangat kerja agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi mewujudkan suatu organisasi.

Jadi dapat dikatakan sukses atau tidaknya suatu organisasi aparatur pemerintahan tergantung dari sumberdaya manusianya, dapat diartikan bahwa sumberdaya manusia mempunyai peranan yang penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi aparatur pemerintahan dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, maka diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Salah satu cara yaitu dengan pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan kewajiban badan usaha dalam memberikan imbalan finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain juga imbalan non financial seperti promosi dan penghargaan terhadap pegawai atas pekerjaannya. Menurut Handoko (2014 : 5) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Program kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena untuk mempertahankan sumber daya manusia dan sebagai sumber kelangsungan hidup pegawai agar mempunyai kinerja yang tinggi pada suatu organisasi. Kompensasi harus diberikan secara tepat, karena jika tidak disalurkan secara tepat maka suatu badan usaha bisa kehilangan para pegawainya dan harus mengeluarkan biaya

untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan para pegawai juga akan tidak puas terhadap suatu organisasi terutama pada badan aparatur pemerintahan. Dari penelitian juga diketahui bahwa bentuk kompensasi dalam bidang pendidikan pegawai di kantor kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir adalah seperti kenaikan pangkat. Selain itu, untuk meningkatkan keterampilan pegawai juga dengan melakukan pelatihan dan perjalanan dinas. Adapun biayanya akan ditanggung oleh instansi terkait. Akan tetapi, sistem tersebut dinilai dari tingkatan pendidikan atau jenjang pendidikan yang di miliki oleh setiap pegawai di kantor kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Pegawai yang sudah memiliki pengalaman bekerja tentunya berbeda dengan pegawai yang baru selesai pendidikan. Pegawai seperti ini pada umumnya belum memahami seluk-beluk pekerjaan nyata yang ada di dalam organisasi. Pegawai ini juga biasanya memiliki pengalaman kerja yang minim, karena apa yang mereka dapatkan di bangku pendidikan pada umumnya hanya teori. Pegawai lama merasa perlu meningkatkan pendidikannya untuk kenaikan pangkat (golongan) sehingga kompensasi meningkat. Pegawai baru perlu diberikan program pengembangan SDM dan pelatihan yang berkesinambungan sehingga iamampu untuk beradaptasi dan menjadi bagian penting dari organisasi yang memudahkan dan mendukungnya dengan optimal dalam bekerja. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Dengan pengaruh tersebut, dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendapatkan kompensasi atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Selain

faktor pemberian kompensasi diatas, suatu organisasi atau badan usaha harus memperhatikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam pelayanan masyarakat.

Lingkungan kerja merupakan sarana kepada para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kurangnya sarana lingkungan kerja yang baik dari suatu organisasi lembaga aparatur pemerintahan akan menghambat kinerja pegawai dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Tempat pegawai bekerja apabila sesuai dan mendukung maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Namun apabila pegawai merasa lingkungan sekitarnya tidak sesuai dan kurang nyaman maka semangat kerja mereka akan menurun.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja pegawai, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja pegawai yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas, dll. Akan tetapi suatu organisasi lembaga aparatur pemerintahan juga harus memperhatikan aspek kepemimpinan untuk mendukung dan mengatur kedua aspek sebelumnya berjalan dengan baik.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan yang dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisiensi. Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui pegawai merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi (Eddy Sutrisno, 2009 : 213). Karena pemimpin memiliki tugas yang lebih berat dibandingkan pegawai yang akan dipimpinya. Pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi yang jelas kemana tujuan suatu organisasi. Karena pemimpin merupakan cerminan yang menentukan dinamika dari suatu organisasi untuk mencapai terciptanya tujuan suatu organisasi terutama pada lembaga aparatur pemerintahan. Kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai yang dipimpinya, karena kepemimpinan yang baik dalam mengarahkan pegawai untuk melakukan tugasnya akan berdampak pada hasil kerja suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas kepala Kantor Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir kurang melibatkan dan meminta saran juga pendapat dari bawahan dan staf, setiap keputusan yang diambil oleh kepala Kantor Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir menjadi tanggung jawab kepala camat dan seluruh staf. Kepala Camat dalam mengambil keputusan selalu kurang melaksanakan musyawarah/rapat bersama staf, sedangkan salah satu tugas dan fungsi camat

adalah memberikan pembinaan dan motivasi yang tinggi untuk kepentingan pelayanan kepada masyarakat. Dari hasil observasi di atas dapat dikatakan bahwa bahwa kepala kecamatan Camat belum sepenuhnya menjalankan gaya kepemimpinan dalam upaya mencapai tujuan Organisasi. Maka suatu organisasi perlu memilih orang yang akan dijadikan sebagai pemimpin suatu organisasi yang kompeten dan memiliki kemampuan memimpin yang baik, untuk dapat mengarahkan pegawai sesuai dengan target dan visi misi suatu organisasi tersebut dan memastikan kinerja pegawai tetap stabil dan berjalan dengan semestinya.

Proses pelaksanaan suatu organisasi harus dilakukan monitoring, penilaian dan *review* terhadap kinerja sumber daya manusia di suatu organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut bisa diketahui apakah kinerja dari pegawai sejalan dengan pencapaian target organisasi atau tidak mencapai target organisasi. Apabila target tidak tercapai maka suatu organisasi harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dari pegawai. Suatu Organisasi aparatur pemerintahan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan biasanya akan menggunakan sebuah indikator penilaian. Menurut Robbins (2008 : 260) pengukuran kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Indikator penilaian menurut Robbins yaitu dilihat dari ketepatan waktu (*Ibid*, 260).

Kantor Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang beralamat di Jalan Lintas Sekayu desa Babat dusun II Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir – Penukal Sumatera Selatan, ID 31263. Memiliki karyawan sebanyak 76 pegawai dengan 18 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 58 pegawai

tenaga Honorer di kecamatan tersebut. Adapun divisi didalam Kantor Kecamatan Penukal Kabupaten

Penukal Abab Lematang Ilir memiliki sembilan divisi antara lain Camat, Sekretaris Camat, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Perencanaan, Seksi Pemerintahan, Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum, Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa, Seksi Kesejahteraan Sosial dan Seksi Perekonomian dan Pembangunan. Sebagai salah satu contoh fenomena pendukung penilaian kinerja sebagian kecil dapat dilihat dari segi kehadiran para pegawai Kantor Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, dapat dilihat dari tabel akumulasi absensi pegawai Kantor Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir sebagai berikut.

Tabel 1.1
ABSENSI PEGAWAI
KECAMATAN PENUKAL KABUPATEN PENUKAL ABAB
LEMATANG ILIR

BULAN	PEGAWAI MASUK	PEGAWAI ABSENSI	JUMLAH PEGAWAI	PERSENTASE
Januari 2020	70	6	76	8,57%
Februari 2020	72	4	76	5,26%
Maret 2020	70	6	76	8,57%
April 2020	74	2	76	2,63%
Mei 2020	75	1	76	1,31%
Juni 2020	73	3	76	3,94%
Juli 2020	74	2	76	2,63%
Agustus 2020	71	5	76	6,57%
September 2020	70	6	76	8,57%
Oktober 2020	72	4	76	5,26%
November 2020	73	3	76	3,94%
Desember 2020	74	2	76	2,63%
Rata- Rata	72,3 %	3,6%	100%	5,05%

Sumber : Absensi Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa rata-rata presentase absensi tiap bulan kantor Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir sebesar 5,05%, indikator tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang nantinya akan menentukan pengukuran kinerja pegawai. Hendaknya pihak Kantor Kecamatan Penukal secara berkala untuk melakukan peninjauan kembali mengenai standar kerja dan pembagian tugas yang profesional sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga kinerja pegawai dapat lebih meningkat lagi. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan dikarenakan peneliti lebih tertarik dengan ke tiga faktor tersebut dalam penelitian ini dibandingkan faktor yang lainnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Di Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yang menjadi inti pembahasan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

- 2) Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- 4) Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

- 1) Kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- 2) Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir..
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

- 4) Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

- 1) Bagi Instansi , dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai informasi dan sarana perbaikan yang diperlukan sehubungan dengan kinerja pegawai honorer di Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- 2) Bagi penulis, dapat mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh suatu lembaga aparatur pemerintahan serta mengetahui sampai sejauh mana kinerja pegawai honorer di Kantor Camat Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- 3) Bagi dunia akademisi, dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya terutama didalam bidang manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. **Prosedur Penelitian**. Rineka Cipta.
- Byars dan Rue. 2011. **“Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1”**. Jakarta: PT. Indeks.
- Echols, John M. Dan Hasan, Shadily. 2011. **“Kamus Inggris Indonesia”**. Jakarta: Gramedia
- Edison, Emron, dkk. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CV Alfabeta: Bandung.
- Edy Sutrisno. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi pertama Kencana Prenadamedia Group: Jakarta.
- Fakultas Ekonomi. 2014. **Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir**. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Gary, Dessler. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Ketiga. PT. Salemba Empat. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2011. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara : Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT Remaja Rosdakarya Offset: Bandung.
- Nawawi, Handari. 2015. **Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing**. Edisi 6. Salemba Empat: Jakarta.
- Rivai, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Robins. 2006. **“Organisasi Dan Management”** edisi ke-4. Jakarta: Erlangga.
- Siagian. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. **Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implementasi**. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu
- Sugiyono, 2013. **Metode Penelitian Manajemen**. Cetakan Pertama. CV Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Wilson, Bangun. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga: Bandung.

Sudarmanto, R. Gunawan. *Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IBM SPSS Statistics 19*. Jakarta : Mitra Wacana Media, 2013.