

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Aset organisasi yang paling penting yang harus dimiliki manusia adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lainnya. Sumber daya manusia mempunyai imbas yang lebih besar terhadap efektivitas organisasional dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak akan mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menjadi hal yang semakin vital bagi kesuksesan perusahaan di masa mendatang.

Kinerja adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja tersebut perusahaan/instansi melakukan berbagai cara misalnya pelatihan, pemberian kompensasi yang adil dan layak dan pemberian motivasi. Melalui upaya tersebut diharapkan pegawai nantinya mampu memberikan kinerja lebih maksimal untuk memenuhi visi, misi perusahaan/instansi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut UU No. 43 merupakan warga negara RI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya,

digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional.

Di dalam instansi pemerintah, seorang atasan harus menanggapi kebutuhan dan keinginan pegawai sehingga di dalam instansi tercipta kondisi dimana kesejahteraan pegawai terjamin akan merangsang pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja.

Banyak faktor yang mendukung dalam melakukan segala pekerjaan agar kinerja pegawai dapat memberikan kepuasan terhadap instansi tersebut. kinerja pegawai umumnya diapresiasi oleh perusahaan/instansi berupa pemberian kompensasi. Kompensasi yang diterima oleh pegawai sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut agar lebih memperhatikan pemberian kompensasi guna menarik pegawai supaya masuk bekerja dengan tepat waktu, memotivasi pegawai supaya bekerja giat dan disiplin dalam bekerja.

Kompensasi merupakan suatu hal yang terpenting dalam suatu perusahaan atau instansi diantaranya yaitu dengan adanya kompensasi maka perusahaan mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Tetapi jika pemberian kompensasi tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang berkualitas yang dimilikinya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an dan Sunnah, bahwasannya Nabi Muhammad SAW bersabda :

## أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah)<sup>1</sup>.

Al-Qur'an juga memerintahkan kepada majikan atau manajer untuk membayar pendapatan para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerja mereka.

Kementerian Agama merupakan salah satu lembaga pemerintah yang didirikan bertujuan untuk memenuhi tuntutan sebagian besar rakyat beragama di tanah air, yang merasa urusan keagamaan di zaman penjajajaan dahulu tidak mendapatkan pelayanan yang semestinya, juga agar soal-soal yang bertalian dengan urusan keagamaan diurus serta diselenggaraan oleh suatu instansi kementerian khusus, sehingga bertanggungjawab dan taktis berada di tangan seorang menteri. Seiring dengan berkembangnya dunia pemerintahan di tanah air dan berbagai persoalan yang ada, maka instansi pemerintah sebagai pelayanan publik menghadapi tantangan bagaimana menjalankan birokrasi pemerintahan secara sistematis, sesuai aturan, tertata baik dan bersih. Salah satu langkah yang dapat ditempuh pemerintah adalah dengan melaksanakan reformasi birokrasi diseluruh tingkat kementerian atau lembaga dan diikuti pemerintah daerah. Program reformasi birokrasi dicanangkan oleh Presiden RI dituangkan dalam UU NO. 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 yang menyatakan “pembangunan aparatur Negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur Negara dan mewujudkan tata pemerintahan yang

---

<sup>1</sup> Fidhul Qadir, *Syarh Arbain An-Nawawiyah*, (Jakarta Darul Solihin : 2015), 147.

baik di pusat maupun daerah agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan”.<sup>2</sup>

Adapun salah satu langkah untuk mereformasi birokrasi adalah dengan memaksimalkan pemberian kompensasi dengan begitu diharapkan tidak ada lagi keluhan terhadap pelayanan dan buruknya kinerja aparat dan upaya peningkatan kinerja pegawai atas dilaksanakannya reformasi birokrasi dilingkungan Kementerian Agama dapat meningkatkan stabilitas kinerja pegawai, selain itu meningkatkan motivasi kerja dalam diri para pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan berangkat tepat waktu dan bisa menyelesaikan tugas dengan sepenuh hati.

Penelitian ini mengambil objek di salah satu instansi pemerintah yang ada di Kediri yaitu di Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri. Kementerian agama berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 untuk menyelenggarakan urusan di bidang keagamaan dalam pemerintahan untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Tugas tersebut harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, efektif, efisien dan akuntabel. Kantor Kementerian Agama memiliki tugas dan fungsi Kementerian Agama Wilayah Kabupaten/Kota berdasarkan kebijakan kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur dan ketentuan perundang-undangan.

Kementerian Agama dibangun untuk memanager dan mengawasi kegiatan atau aktifitas keagamaan yang ada di dalam kota Kediri, hampir

---

<sup>2</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 *Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional tahun 2005-2025*, lampiran hal 57.

semua kegiatan berhubungan dengan keagamaan diatur oleh Kemenag. Seperti halnya pemberangkatan haji, pembuatan surat nikah, wakaf dan lain sebagainya yang intinya semua berkaitan dengan keagamaan diatur di Kemenag.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Pegawai Kantor Kemenag**  
**Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri**

No.	Keterangan	Jumlah
1	Kepala Kemenag	1
2	Sub Bag Tata Usaha	21
3	Seksi Pendidikan Madrasah	4
4	Seksi Pendidikan Diniyah dan Pontren	5
5	Seksi Pendidikan Agama Islam	3
6	Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah	4
7	Seksi Bimbingan Masyarakat Islam	5
8	Penyelenggara Syariah	3
9	Pengawas	14
10	KUA Kec. Mojoroto	9
11	KUA Kec. Kota Kediri	10
12	KUA Kec. Pesantren	9
Total		88

Sumber : Data Kantor Kemenag Jl. Mayor Bismo No.6 Kota Kediri

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Kediri adalah 88 pegawai yang terdiri dari 1 kepala Kemenag, 21 pegawai Sub Bagian Tata Usaha, 4 pegawai Seksi Pendidikan Madrasah, 5 pegawai Pendidikan Diniyah dan Pontren, 3 pegawai Seksi Pendidikan Agama Islam, 4 pegawai Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, 5 pegawai Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, 3 pegawai

Penyelenggara Syariah, 14 pegawai Pengawas, 9 pegawai KUA Kec. Mojoroto, 10 pegawai Kec. Kota Kediri dan 9 pegawai KUA Kec. Pesantren.

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak dan memenuhi persyaratan internal. Kompensasi memiliki hubungan erat dengan kinerja. Artinya baik buruknya kinerja dipengaruhi oleh pemberian kompensasi, apabila kompensasi diberikan secara adil dan layak maka kinerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Tolak ukur keberhasilan organisasi termasuk di Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri tergantung pada pencapaian target yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu biasanya kinerja organisasi akan terlihat dari program-program yang tercapai dalam jangka waktu tertentu. Dalam hal ini pencapaian kinerja Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri belum tercapai secara optimal. Hal ini dapat dibuktikan dari laporan kinerja instansi pemerintah dalam beberapa tahun terakhir sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Capaian Kinerja Kantor Kemenag**  
**Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri**

Program	Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Terwujudnya suatu kondisi keberagaman masyarakat yang dinamis dan mampu mendukung perencanaan pembangunan nasional	45%	50%	50%	55%	55%	50%

Terwujudnya kehidupan harmoni inter dan antar umat beragama sebagai pilar kerukunan nasional	20%	30%	30%	40%	40%	37%
Terwujudnya pelayanan pendidikan yang merata bermutu dan berdaya asing, serta mampu memperkuat jati diri bangsa	35%	45%	45%	55%	55%	60%
Tercapainya tingkat kepuasan jamaah dalam berbagai bidang pelayanan dan pengelolaan dan haji untuk sebesar-besarnya bagi kesejahteraan umat	55%	60%	60%	70%	70%	63%
Terwujudnya penyelenggaraan yang efektif, efisien dan akuntabel	35%	45%	45%	55%	55%	50%

Sumber : Data Kantor Kemenag Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sasaran kinerja di Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri pada tahun 2018 dapat dilihat sasaran kinerja mengalami penurunan untuk mencapai target yang telah ditetapkan seperti program terwujudnya suatu kondisi keberagaman masyarakat yang dinamis dan mampu mendukung perencanaan pembangunan nasional penurunan sebesar 5%, program terwujudnya

kehidupan harmoni inter dan antar umat beragama sebagai pilar kerukunan nasional mengalami penurunan sebesar 3%, program tercapainya tingkat kepuasan jamaah dalam berbagai bidang pelayanan dan pengelolaan dana haji untuk sebesar-besarnya bagi kesejahteraan umat mengalami penurunan sebesar 7% dan program terwujudnya penyelenggara birokrasi yang efektif, efisien dan akuntabel mengalami penurunan sebesar 5%.

Hal ini membuktikan bahwa pegawai terkesan kurang produktif dan lamban dalam bekerja. Ketika dorongan yang kuat dalam diri seseorang untuk menginginkan atau mengharapkan sesuatu, maka akan menimbulkan perilaku semangat bekerja yang akan berpengaruh pada keadaan perusahaan dan capaian kinerja perusahaan. Kita bisa lihat dalam realita bahwa manusia dalam bekerja mengharapkan imbalan berupa kompensasi untuk memenuhi kebutuhannya. Jika kompensasi yang diberikan pemerintah layak dan tinggi maka kemauan untuk bekerjapun tinggi karena sesuai dengan harapan.

**Tabel 1.3**  
**Data Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kemenag Kota Kediri Jl. Mayor Bismo No. 6 Kediri)<sup>3</sup>**

No.	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	Jumlah Responden
1	Kompensasi	17
2	Motivasi Kerja	6
3	Kemampuan dan Keterampilan Individu	4
4	Kepemimpinan	3
	Total	30

Sumber : Data diolah peneliti

<sup>3</sup> Hasil Observasi Penyebaran Angket Pada Pegawai Kemenag Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri.



Dari tabel diatas setelah peneliti melakukan sebar angket pada survey awal kepada 30 pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Kediri dapat diambil kesimpulan bahwa faktor tertinggi yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja adalah kompensasi sebanyak 16 pemilih.

Hal tersebut sesuai dengan paparan Edy Sutrisno dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* dikatakan bahwa tujuan orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai rezeki untuk menghidupi dirinya beserta anak dan istrinya. Selain itu akan menentramkan batin pegawai dalam memenuhi kebutuhan, meningkatkan harga diri ditengah masyarakat, dan jaminan kepastian penerimaannya.<sup>4</sup>

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama (Studi Pada Pegawai di Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri).**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Pemberian Kompensasi Pegawai Kementerian Agama (Studi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri)?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai Kementerian Agama (Studi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri)?

---

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 189

3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama (Studi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri?)

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi pada pegawai Kementerian Agama (Studi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri).
2. Untuk mengetahui kinerja pada pegawai Kementerian Agama (Studi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri).
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama (Studi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri).

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan bersifat ilmiah, juga memberi informasi yang bermanfaat untuk memperkaya khasanah keilmuan terkait pemberian kompensasi dan kinerja pegawai. Serta menjadi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dengan disiplin ilmu ekonomi.

## 2. Kegunaan Secara Praktis

### a. Bagi Kantor Kementerian Agama Kota Kediri

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat dijadikan masukan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan di Kantor Kementerian Agama Kota Kediri baik pada masa sekarang maupun di masa yang akan datang, serta informasi yang dihasilkan dapat diimplementasikan dalam menyusun strategi lembaga untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai.

### b. Bagi akademik

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih maupun rujukan referensi serta membantu perkembangan ilmu pengetahuan dalam penelitian selanjutnya mengenai kinerja karyawan.

### c. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat meningkatkan kemampuan peneliti dalam melakukan sebuah penelitian dan menambah wawasan peneliti. Selain itu juga untuk meningkatkan pemahaman peneliti dalam menerapkan ilmu pengetahuan berdasarkan kenyataan di lapangan.

### d. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi secara tertulis maupun sebagai referensi mengenai kompensasi yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor

Bismo No. 6 Kota Kediri, serta dapat mengetahui, memahami dan menguasai konsep dasar penulisan karya ilmiah skripsi.

#### **E. Telaah Pustaka**

Telaah pustaka merupakan inspirasi penulis untuk melakukan penelitian. Penulis menelusuri karya lain dari penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai referensi, acuan, dan perbandingan dalam penelitian ini. Adapun penelitian sebelumnya yang berkaitan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Insani Pringapus), skripsi Catur Okta Viani mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Wali Songo Semarang. Penelitian ini dimaksud untuk menganalisis isi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT Bina Insani Pringapus.

Penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh Catur Okta Viani adalah sama-sama menggunakan metode penelitian yaitu kuantitatif, jumlah variabel ada dua yakni kompensasi dan kinerja karyawan/pegawai, lembaga yang diteliti yaitu lembaga syariah/Islam..Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Catur Okta Viani yakni di BMT Bina Insani Pringapus, sedangkan penulis meneliti di Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Catur Okta Viani, "*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)*", Skripsi S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Wali Songo Semarang.

2. Catherine Nathania mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, dengan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung”. Penelitian ini bertujuan untuk menilai lebih lanjut dengan melihat dari sisi kompensasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan apakah positif atau negatif di PD Damai Motor Bandar Lampung. Hasil regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang penulis teliti. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Imam Machfudi dengan peneliti adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan variabel yang dipakai ada dua yakni kompensasi dan kinerja pegawai. Perbedaannya terdapat pada objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Catherine Nathania yakni di PD Damai Motor Bandar Lampung, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti yakni di Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri.<sup>6</sup>

3. Ayu Yasynda Alfitria mahasiswi jurusan Syariah program studi Ekonomi Syariah STAIN Kediri, penelitiannya berjudul “Reward sebagai Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumi Putera Cabang Kediri”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian reward terhadap karyawan, mengetahui kinerja karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh reward terhadap kinerja karyawan di

---

<sup>6</sup> Chatherine Nathania, “*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung*”, Skripsi S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.

Asuransi Bumi Putera Cabang Kediri. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi dan kinerja searah positif dan signifikan. Maka model reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil persamaan regresi untuk mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Jadi intinya terdapat pengaruh yang positif antara reward terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan peneliti yang penulis teliti. Persamaan peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Yasynda Alfitria terletak pada metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaannya terletak pada obyek penelitian yang digunakan dan variabel yang digunakan ada 3 variabel yakni pada Asuransi Bumi Putera Syariah Cabang Kediri, sedangkan penelitian yang penulis teliti di Kantor Kementerian Agama Kota Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri menggunakan dua variabel.<sup>7</sup>

## **F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris.<sup>8</sup> Hipotesis tersebut akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan, dimana hipotesis nol atau tidak berpengaruh dilambangkan dengan  $H_0$  dan hipotesis alternatif atau berpengaruh dilambangkan dengan  $H_a$ . Oleh karena itu,

---

<sup>7</sup> Ayu Yasynda Alfitria, "*Pengaruh Reward sebagai Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumi Putera Syariah Cabang Kediri*", Skripsi S1, Jurusan Syariah, STAIN Kediri.

<sup>8</sup> Sunardi Sukrabata, *Metode Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 69., Lihat juga Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), 93.

berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan tujuan penelitian ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif yang disingkat  $H_a$ .

Pemberian kompensasi berpengaruh dalam kinerja pegawai Kementerian Agama Kota (Studi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri).

2. Hipotesis Nol yang disingkat  $H_0$ .

Pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama (Studi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri).

#### **G. Asumsi penelitian**

Asumsi penelitian adalah anggapan-anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian. Mengacu hipotesis alternatif yang ada, maka asumsi sementara yang diajukan penulis adalah pemberian kompensasi berpengaruh pada kinerja pegawai Kementerian Agama (Studi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri).

#### **H. Penegasan Istilah**

Pada kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami isi dari skripsi ini maka perlu adanya ulasan terhadap penegasan arti dan maksud dari beberapa istilah yang terkait dengan judul ini. Berdasarkan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan.

Adapun judul skripsi ini adalah **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama (Studi pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Jl. Mayor Bismo No. 6 Kota Kediri)**. Maka terlebih dahulu perlu dijelaskan istilah-istilah penting yang terkandung dalam judul sebagai berikut:

1. Pengaruh, menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) merupakan daya yang timbul dari suatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>9</sup>
2. Kompensasi, merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji atau bonus dan yang lainnya.
3. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>10</sup>
4. Kantor Kementerian Agama adalah kementerian dalam pemerintahan Indonesia yang membidangi urusan agama yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan dibidang keagamaan. Kantor Kementerian Agama Kota Kediri bertempat di Jl. Mayor Bismo 6 Kediri, Jawa Timur.

---

<sup>9</sup> Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), 747.

<sup>10</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen SDM Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 67.



