

**ANALISIS KOMPENSASI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
KANTOR CAMAT PANGEAN KABUPATEN KUANTAN
SINGINGI**

SKRIPSI

**Disusun dan diajukan untuk melengkapi dan memenuhi
Syarat mencapai Gelar Sarjana Sosial
Program Pendidikan Strata Satu Program Studi
Administrasi Negara**



**Oleh
ERIS MAILION
NPM.190411019**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN
2023**

TANDA PERSETUJUAN

JUDUL : ANALISIS KOMPENSASI PADA PEGAWAI
NEGERI SIPIL (PNS) KANTOR CAMAT
PANGEAN KABUPATEN KUANTAN
SINGINGI

NAMA : ERIS MAILION

NPM : 190411019

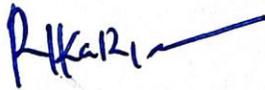
UNIVERSITAS : UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI

FAKULTAS : ILMU SOSIAL

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

Telah Diperiksa Dan DiSetujui Oleh Dosen Pembimbing

PEMBIMBING I



RIKA RAMADHANTI, S.IP., M.Si
NIDN. 1030058402

PEMBIMBING II



EMILIA EMHARIS, S.Sos., M.Si
NIDN. 1002059002

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Universitas Islam Kuantan Singingi



EMILIA EMHARIS, S.Sos., M.Si
NIDN. 1002059002

PENGESAHAN

Diperiksa dan Disahkan Oleh Panitia Ujian Skripsi

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Islam Kuantan Singingi

Pada :
Hari : Kamis
Tanggal : 03
Bulan : Agustus
Tahun : 2023

Tim Penguji

Ketua Dewan Sidang



DESRIADI, S.Sos., M.Si
NIDN. 1022018302

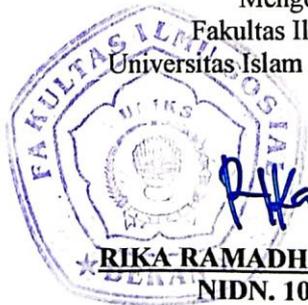
Sekretaris Dewan Sidang



EMILIA EMHARIS, S.Sos., M.Si
NIDN. 1002059002

1	Rika Ramadhanti, S.IP., M.Si	(Pembimbing I)	(..... )
2	Emilia Emharis, S.Sos., M.Si	(Pembimbing II)	(..... )
3	Sahri Muharam, S.Sos., M.Si	(Anggota)	(..... )
4	Sarjan M, Sos., M.Si	(Anggota)	(..... )

Mengetahui
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi



RIKA RAMADHANTI, S.IP., M.Si
NIDN. 1030058402

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “ **Analisis Kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi**” yang dibuat untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1) Pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi adalah karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil tiruan atau duplikasi dari skripsi yang pernah dipergunakan untuk mendapat gelar keserjanaan di lingkungan Universitas Islam Kuantan Singingi maupun Perguruan Tinggi Instansi manapun, kecuali bagian informasinya yang dikutip dalam berbagai sumber sebagaimana mestinya.

Pangean, 10 Juli 2023
Yang Membuat Pernyataan

ERIS MAILION
NPM. 190411019

MOTTO HIDUP

*“PENDIDIKAN MEMANG MEMILIKI AKAR YANG PAHIT
TETAPI MEMILIKI BUAH YANG MANIS”*

*“PERMATA TIDAK BISA BERKILAU TANPA GESEKAN
BEGITU JUGA MANUSIA
TIDAK AKAN ADA MANUSIA LUAR BIASA TANPA COBAAN”*

*“JIKA TIDAK ADA TEMPATMU BERGANTUNG UNTUK
MENUJU KESUKSESAN
MAKA SUSUNLAH TANGGA SUKSESMU SENDIRI DENGAN
RAPI”*

KATA PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Hasil Karya Yang Sederhana ini

Untuk Orang-orang Terkasih

“AYAH (SIERMAN) & IBU (SESMI)

Terimakasih dua orang yang sangat saya sayangi dan cintai yang

telah bercucuran keringat demi pendidikan anaknya dalam

menyelesaikan pendidikan S1, semoga Allah SWT memberikan

Keberkahan kepada orang tuaku tercinta.

KELUARGA BESAR

Terimakasih kepada keluarga besarku tercinta yang telah mendukung

memberi semangat dan mendoakan dalam menyelesaikan

pendidikan ini.

ORANG TERDEKAT

Terimakasih kepada abang Alfian Suhari, S.Pd dan PB Surau yang

telah menolong dan menemani perjuangan dalam menyelesaikan

pendidikan S1 ini. Serta orang terkasih berinisial “AZ” Yang telah

menemani proses ini semoga kelak kita semua mencicipi hasil manis

dari proses panjang ini.

ABSTRAK

ANALISIS KOMPENSASI PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR CAMAT PANGEAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI.

**ERIS MAILION
NPM. 190411019**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian kompensasi pegawai yang diterapkan pada kantor camat pangean kabupaten kuantan singingi. kompensasi merupakan unsur penting bagi instansi. Karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau nilai ukur pekerjaan pegawai. Pemberian kompensasi diartikan sebagai pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak bagi pegawai sesuai dengan kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan di sebuah instansi. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisis pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika, sehingga dapat diperoleh hasil penilaian terhadap setiap variabel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara daftar pertanyaan (kuisioner), wawancara observasi, dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Analisis Kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi yang menghasilkan nilai rata-rata 2,55 berarti pada interval baik. Yang berarti Pemberian Kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi baik.

Kata Kunci : Analisis Pemberian Kompensasi

ABSTRACT

ANALYSIS OF COMPENSATION FOR CIVIL SERVANTS AT THE PANGEAN SUB DISTRICT OFFICE KUANTAN SINGINGI DISTRICT

**ERIS MAILION
NPM. 190411019**

The purpose of this research is to know giving compensation for employee who applied by district office of pangean kuantan singingi regency. Compensation is one of the important for company. Because the large compensation is a reflection of measuring value of employees job. Giving compensation is defined as repayment or a fair appreciation and reasonable to employees that agree with their ability to carry out the work. If compensation is given appropriately and correctly, than the employee will get job satisfaction, and motivated to achieve company purpose. This type of research is quantitative type, the research emphasizes on the analysis of numerical (numbers) are processed with statistical methods, so as to obtain result of the variables. Methods of collection was done by a list of questions (questionnaire), interview, observation, and documentation. based on the results of research that has carried out an analysis of compensation for employees of the Pangean sub-district office, Kuantan Singingi district, which produces an average value of 2.55 means at good intervals. which means that the compensation for employees of the Pangean sub-district office Kuantan Singingi district is good.

Keywords : Analysis, employe kompesation

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis kompensasi pada pegawai kantor camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi”. sebagai tugas akhir dalam menyelesaikan Studi Program(SI) Fakultas Ilmu Sosial.

Skripsi ini diajukan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik pada fakultas Ilmu Sosial Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi. Penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung penulis baik moril dan materil. Maka dengan ketulusan hati, saya selaku penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bapak DR. Nopriadi, S.KM M.Kes., selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi
2. Ibu Rika Ramadhanti, S.IP., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi dan selaku Dosen Pembimbing I yang penuh kesabaran dan kerelaan telah membimbing dan memberi petunjuk yang berguna kepada peneliti sehingga terselesainya skripsi ini.
3. Bapak Emilia Emharis, S.Sos., M.SI selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara dan selaku Dosen Pembimbing II yang penuh kesabaran dan kerelaan telah membimbing dan memberi petunjuk yang berguna kepada peneliti sehingga terselesainya skripsi ini.
4. Para Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu, membimbing dan mendidik yang sangat berharga selama masa perkuliahan di Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi
5. Orang tua tercinta ayah Sierman dan ibu Sesmi, yang selalu memberikan dukungan dan moril serta do'a nya untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Abang Alfian dan rekan-rekan yang telah membantu penulis dalam perkuliahan ini.

Akhir kata dengan sepuh ketulusan penulis berharap semoga skripsi ini berguna untuk kita dan dapat memberi manfaat bagi yang memerlukannya.

Taluk, 04 Juli 2023

Eris Mailion
Npm.190411019

DAFTAR ISI

Halaman:

TANDA PERSETUJUAN	i
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	6
1.3 Tujuan penelitian.....	6
1.4 Manfaat penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Landasan Teori.....	7
2.2 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Defenisi Operasional.....	25
2.5 Konsep variabel, Indikator dan item penilaian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Populasi dan Sampel.....	27
3.2.1. Populasi.....	27
3.2.2. Sampel.....	28

3.3	Sumber Data	29
3.4	Lokasi Penelitian	29
3.5	Metode Pengumpulan Data	30
3.6	Metode Analisis Data.....	30
3.7	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	31

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1	Gambaran lokasi penelitian	33
4.2	Sejarah Singkat Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.....	36

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Identias Responden	47
5.2	Hasil Penelitian dan Pembahasan mengenai Pemberian Kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.....	48

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan	75
6.2	Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel:

Halaman:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jam Kerja Pegawai Kecamatan Pangean bulan Desember Tahun 2021	4
Tabel 1.2 Daftar pembayaran tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.....	5
Tabel 3.1 Konsep variabel tentang Analisis Kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan singing	28
Tabel 3.2 populasi dan sampel penelitian Analisis pada pegawai kantor camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.....	28
Tabel 3.3 Jadwal penelitian tentang Analisis kompensasi pada pegawai kantor camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.....	32
Tabel 4.1 Jumlah penduduk berdasarkan jenis elamin	34
Tabel 4.2 Sarana pendidikan kecamatan angean	35
Tabel 4.3 Stuktur organisasi dan tata kerja kantor camat angean	36
Tabel 5.1 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin	47
Tabel 5.2 Klasifikasi Responden menurut tingkat umur.....	48
Tabel 5.3 Tanggapan Responden tentang gaji selalu tepat waktu	49
Tabel 5.4 Tanggapan Responden tentang gaji sesuai dengan golongan kepegawaiaan	50
Tabel 5.5 Tanggapan responden tentang gaji yang diterima sesuai dengan besaran yang telah ditetapkan.....	51
Tabel 5.6 Tanggapan responden tentang pemberian gaji pegawai	52
Tabel 5.7 Tanggapan Responden tentang isentif kepegawaiaan sesuai beban kerja.....	54
Tabel 5.8 Tanggapan responden tentang pemberian isentif diberlakukan sama kepada seluruh pegawai.....	54

Tabel 5.9 Tanggapan responden tentang pemebrian isentif diberikan tepat waktu kepada pegawai tepat waktu.....	56
Tabel 5.10 Tanggapan responden tentang pemberian Isentif.....	57
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Fasilitas kerja yang diterima sesuai dengan kebutuhan pegawai	60
Tabel 5.12 Tanggapan Responden tentang pekerjaan yang dikerjakan akan mudah diselesaikan dengan adanya fasilitas yang memadai	61
Tabel 5.13 Tanggapan Responden tentang Fasilitas Kerja yang diterima dapat Mengoptimalkan hasil Kerja	62
Tabel 5.14 Tanggapan Responden terhadap Pemberian Fasilitas Kerja kepada pegawai.....	63
Tabel 5.15 Tanggapan responden tentang bantuan musibah dalam bekerja	65
Tabel 5.16 Tanggapan responden tentang penerimaan jaminan kesehatan yang sesuai selama bekerja.....	66
Tabel 5.17 Tanggapan responden tentang jaminan hari tua yang diterima sesuai dengan yang telah ditetapkan	67
Tabel 5.18 Tanggapan responden tentang tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan pegawai kantor camat pangean.....	68
Tabel 5.19 Rekapitulasi jawaban seluruh indikator.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar:		Halaman:
2.1	Kerangka pemikiran tentang Analisis Kompensasi Pada Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.....	24
4.1	Struktur Organisasi Kecamatan Pangean.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:	Halaman:
Lampiran 1 Kuesioner	77
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup.....	80
Lampiran 3 Dokumentasi	81
Lampiran 4 Surat Pelaksanaan penelitian riset	82
Lampiran 5 Surat Izin Pelaksanaan Penelitian Riset.....	83
Lampiran 6 Kartu Bimbingan Skripsi	84

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Era globalisasi merupakan era pembangunan, dimana yang menjadi kunci kompetisi adalah sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu bersaing dan membawa dampak positif bagi organisasi maupun diri sendiri. Maka dari itu, pengembangan sumber daya manusia harus menjadi pusat perhatian karena merupakan subjek dan objek pembangunan. Tapi fakta menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja yang melimpah dengan laju pertumbuhan yang cepat justru menjadi masalah pokok ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh sebab itu pemerintah perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat, serta benar-benar merasakan kepuasan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya serta pelayanan terhadap masyarakat akan maksimal.

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Di Indonesia, sebuah kecamatan atau kabupaten adalah pembagian dari kabupaten (kabupaten) atau kota (kota madya). Sebuah kabupaten itu sendiri dibagi menjadi kelurahan atau desa administratif. Dalam Hal Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten yang mempunyai wilayah kerja tertentu dibawah pimpinan Camat.

Salah satu perubahan yang sangat esensial adalah yang berkenaan dengan kedudukan, kewenangan, tugas dan fungsi Camat. Camat juga berperan sebagai kepala wilayah (wilayah kerja, namun tidak memiliki daerah dalam arti daerah

kewenangan) ini salah satu fungsi Camat, karena melaksanakan tugas umum pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintahan di wilayah kecamatan, dalam hal ini mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa atau kelurahan, serta melaksanakan tugas pemerintah lainnya yang belum dilaksanakan oleh pemerintahan desa atau kelurahan dan instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan. Yang dimaksud dengan mengkoordinasikan bertujuan untuk mendorong kelancaran berbagai kegiatan ditingkat kecamatan dan penyelenggaraan tugas pemerintahan lainnya di kecamatan.

Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh kantor akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif pegawai yang dimiliki kantor tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting pegawai dalam suatu kantor. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh kantor akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif Pegawai yang dimiliki kantor tersebut. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya organisasi secara berkesinambungan. Oleh sebab itu pengangkatan aparatur Negara termasuk penempatan, dan pengangkatan dalam jabatan harus dipenuhi kriteria pokok yaitu berpengetahuan dan berkemampuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Dalam memenuhi kepuasan kerja pegawai, pemberian kompensasi kepada para pegawai perlu diperhatikan.

Kompensasi adalah yang diterima oleh Pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi Pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para Pegawai itu sendiri, di mana kantor dalam menentukan upah tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi. menurun. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para Pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada Pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi langsung meliputi upah, bonus, dan tunjangan. Selain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Dan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pemberian kompensasi yang layak secara adil bagi pegawai, akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai, Pemberian serta keputusan untuk tingkat kompensasi balas jasa bagi Pegawai, ada hal-hal yang perlu dipertimbangkan. Pertimbangan pemberian kompensasi balas jasa ini harus didasarkan pada tujuan

untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, hal itu bisa dilihat dari kehadiran dan jam kerja yang dihabiskan dalam bekerja. Apabila kehadiran dan jam kerja harian selalu terpenuhi oleh para pegawai maka tujuan kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dapat tercapai.

Berikut adalah data rekapitulasi jam kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Pangean selama bulan Desember 2022

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jam Kerja Pegawai Kecamatan Pangean bulan Desember Tahun 2022

No	Jabatan	Gol	Hari		Ket
			Hari Kerja	Dilaksanakan	
1	CAMAT	IV/b	22	9	Dinas Luar
2	SEKCAM	IV/a	22	22	
3	KASI TRANTIB	III/c	22	22	
4	KASI PMD	III/d	22	22	
5	KASI PROGRAM	III/d	22	22	
6	KASI PEMERINTAHAN	III/b	22	22	
7	KASUBAG KEUANGAN	III/b	22	22	
8	KASUBAG UMUM	III/d	22	22	
9	STAF KECAMATAN	III/a	22	22	
10	STAF KECAMATAN	II/c	22	22	
11	STAF KECAMATAN	II/c	22	22	
12	STAF KECAMATAN	II/b	22	22	
13	STAF KECAMATAN	II/c	22	22	
14	STAF KECAMATAN	II/c	22	22	
15	STAF KECAMATAN	II/c	22	22	
16	STAF KECAMATAN	II/c	22	22	
17	STAF KECAMATAN	II/c	22	22	
18	STAF KECAMATAN	II/c	22	22	
19	STAF KECAMATAN	II/a	22	22	
20	STAF KECAMATAN	I/d	22	22	

Sumber: Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Dari tabel I.I

Jam kerja yang dilaksanakan hamper seluruh pegawai kantor camat hadir, ada satu pegawai yaitu camat pangean yang hadir berapa hari saja karena dinas luar selama 13 hari.

Tabel 1.2 Daftar pembayaran tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

Jabatan	Pangkat/ Gol	Jumlah Perbulan	Pph Ps21	Jumlah Diterima
CAMAT	IV/b	Rp 5.346.829	Rp 1.764.073	Rp 3.582.756
SEKCAM	IV/a	Rp 4.133.767	Rp 996.307	Rp 3.137.464
KASI PEMERINTAHAN	III/c	Rp 1.303.290	Rp 487.919	Rp 815.371
KASI PMD	III/d	Rp 1.303.290	Rp 214.993	Rp 1.088.297
KASI TRANTIB	III/b	Rp 1.303.290	Rp 244.685	Rp 1.058.605
KASUBAG PROGRAM	III/c	Rp 963.705	Rp 118.820	Rp 844.255
KASUBAGUMUM	III/b	Rp 963.705	Rp 134.659	Rp 828.416
KASUBAG KEUANGAN	III/d	Rp 963.705	Rp 116.515	Rp 846.560
STAF KECAMATAN	III/a	RP 963.705	Rp 65.517	Rp 897.558
STAF KECAMATAN	II/c	RP 963.705	Rp 46.078	Rp 916. 997
STAF KECAMATAN	II/c	RP 963.705	Rp 46.078	Rp 916. 997
ECAMATAN	II/b	RP 963.705	Rp 46.078	Rp 916. 997
STAF KECAMATAN	II/c	RP 963.705	Rp 46.078	Rp 916. 997
STAF KECAMATAN	II/c	RP 963.705	Rp 46.078	Rp 916. 997
STAF KECAMATAN	II/c	RP 963.705	Rp 46.078	Rp 916. 997
STAF KECAMATAN	II/c	RP 963.705	Rp 46.078	Rp 916. 997
STAF KECAMATAN	II/c	RP 963.705	Rp 46.078	Rp 916. 997
STAF KECAMATAN	II/c	RP 963.705	Rp 46.078	Rp 916. 997
STAF KECAMATAN	II/a	RP 963.705	Rp 46.078	Rp 916. 997
STAF KECAMATAN	I/d	RP 963.705	Rp 46.078	Rp 916. 997

Sumber: Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan singingi.

Dari tabel II.I Terlihat berbeda jumlah penghasilan berdasarkan prestasi kerjanya karena tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja yang diberikan berdasarkan absen pegawai

Berdasarkan pemaparan data yang diperoleh, menjelaskan bahwa adanya permasalahan mengenai kurang maksimalnya pemberian kompensasi kepada pegawai kantor camat pangean yang di tandai dengan jam kerja yang masih belum tercapai secara maksimal oleh pegawai, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pemberian kompensasi terhadap pegawai kantor camat pangean kabupaten kuantan singingi, untuk itu peneliti mengambil judul: **“ANALISIS KOMPENSASI PEGWAI KANTOR CAMAT PANGEAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, dapat di rumuskan masalah sebagai berikut : “Bagaimanakah kompensasi pegawai kantor camat Pangean kabupaten Kuantan singingi”

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana yang telah dikemukakan oleh penulis, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana Pemberian kompensasi pegawai kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan singingi.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1. Aspek Teoritis

Menambah wawasan ilmu pengetahuan terutama mengenai Kompensasi yang diberikan kepada pegawai kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis di masa yang akan datang dan memberikan kontribusi dalam pengembangan.

1.4.2. Aspek praktis

Menambah wawasan keilmuan dalam hal yang berkaitan dengan Pemberian Kompensasi pada kinerja pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik pada Kantor Camat itu sendiri dalam rangka mengoptimalkan Kompensasi pada kinerja Pegawai Kantor Camat Pangean.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Administrasi Negara

Administrasi diartikan sebagai suatu proses pengorganisasian sumber-sumber sehingga tugas pekerjaan dalam organisasi tingkat apa pun dapat dilaksanakan dengan baik. (Sahya Anggara, 2012 : 11). Secara harfiah, administrasi berasal dari kata administration (bahasa Inggris) atau administratie (bahasa Belanda). Istilah administrasi sebagaimana yang dikenal di Indonesia dewasa ini, berasal dari Eropa Barat melalui penjajahan Belanda. Setelah ditelusuri istilah ini berasal dari bangsa Romawi. Istilah administratif dari bahasa Belanda mempunyai dua arti. Pertama, menunjuk pada kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang dalam pekerjaan pencatatan, korespondensi, perhitungan, kearsipan dan semacamnya yang lazim dilakukan dalam tugas kesekretariatan atau tata usaha suatu organisasi. Kedua, menunjuk pada penyelenggaraan pemerintahan.

Administrasi diartikan sebagai suatu proses pengorganisasian sumber-sumber sehingga tugas pekerjaan dalam organisasi tingkat apa pun dapat dilaksanakan dengan baik (Muhammad, 2019:1). Proses administrasi akan melaksanakan tiga fungsi utama yang berhubungan erat dengan tiga tingkatan umum dalam hierarki formal. Di tingkat atas, yaitu fungsi pengarahan organisasi, terutama berkaitan dengan proses perencanaan jangka panjang dari suatu tujuan yang akan dicapai. Di tingkat menengah, yaitu fungsi manajemen organisasi,

terutama berkaitan dengan upaya mempertahankan organisasi sebagai suatu pekerjaan yang terus berlangsung lama, seperti memberikan bahan-bahan, sarana-sarana, instruksi-instruksi dan penciptaan iklim yang diperlukan oleh staf teknis atau profesional yang terlibat dalam proses produksi (hasil). Di tingkat bawah adalah fungsi pengawas. Dalam kontak langsung dengan pekerja-pekerja profesional dan teknis, fungsi pengawasan mengarahkan penggunaan sumber-sumber serta menjalin agar kegiatan-kegiatan profesional dan teknis dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Sahya Anggara, 2016 :4)

Aktivitas mengendalikan pemerintahan dikenal pula dalam istilah bestuur, yang ilmunya dikenal dengan sebutan bestuurskunde, ilmu pemerintahan. Bestuurskunde adalah ilmu yang mempelajari cara yang setepatnya untuk menyusun dan memimpin perangkat pemerintah, menentukan hubungan antara sesama aparat dan antara aparat dengan warga negara melalui peraturan-peraturan hukum yang disebut bestuursrecht atau hukum pemerintahan. (Ayi Karyana, 2016 : 22). Dari rumusan pembukaan UUD 1945 tersirat adanya tujuan nasional/negara yang ingin dicapai sekaligus merupakan tugas yang harus dilaksanakan oleh negara, yaitu :

- a. Melindungi Segenap Bangsa dan seluruh Tumpah Darah Indonesia
- b. Memajukan kesejahteraan umum
- c. Mencerdaskan kehidupan bangsa
- d. Ikut melaksanakan ketertiban dunia

Berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial Dengan demikian maka tujuan nasional dan tujuan negara adalah identik. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia berkaitan erat dengan sistem pemerintahan Negara Republik Indonesia, malah keduanya tidak dapat dipisahkan.

Ciri-ciri administrasi negara disebutkan Thoha (2008 : 36-38) sebagai berikut :

- a. Administrasi negara adalah suatu kegiatan yang tidak bisa dihindari (unavoidable). Setiap orang selama hidupnya selalu berhubungan dengan administrasi negara. Mulai dari lahir sampai meninggal dunia, orang tidak bisa melepaskan diri dari sentuhan kegiatan administrasi negara, baik warga negara ataupun orang asing.
- b. Administrasi negara memerlukan adanya kepatuhan. Hal ini administrasi negara mempunyai monopoli untuk mempergunakan wewenang dan kekuasaan yang ada padanya untuk memaksa setiap warga negara mematuhi peraturan-peraturan dan segala perundangan yang telah ditetapkan.
- c. Administrasi negara mempunyai prioritas Banyak kegiatan yang bisa dilakukan oleh administrasi negara. Dari sekian banyaknya tersebut tidak lalu semuanya diborong olehnya. Prioritas diperlukan untuk mengatur pelayanan terhadap masyarakat.
- d. Administrasi negara mempunyai ukuran yang tidak terbatas. Besar lingkup kegiatan administrasi negara meliputi seluruh wilayah negara, di darat, di laut dan di udara.

- e. Pimpinan atasnya (top management) bersifat politis. Administrasi negara dipimpin oleh pejabat-pejabat politik. Hal ini berarti pimpinan tertinggi dari administrasi negara dijabat oleh pejabat yang dipilih atau diangkat berdasarkan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- f. Pelaksanaan administrasi negara adalah sangat sulit diukur. Oleh karena kegiatan administrasi negara sebagiannya bersifat politis dan tujuan di antaranya untuk mencapai perdamaian, keamanan, kesehatan.
- g. Banyak yang diharapkan dari administrasi negara. Dalam hubungan ini akan terdapat dua standar penilaian. Satu pihak masyarakat menghendaki administrasi negara berbuat banyak untuk memenuhi kebutuhan mereka. Di pihak lain administrasi negara mempunyai kemampuan, keahlian, dana, dan sumber-sumber lain yang terbatas.

2.1.2 Teori/ Konsep Organisasi

Definisi organisasi seringkali dirumuskan sesuai kepentingan dan tujuan penelitian serta tergantung pada konteks dan perspektif keilmuan dari seseorang yang merumuskannya. Terdapat puluhan atau bahkan mungkin lebih mengenai definisi organisasi. Sebagai contoh, berikut beberapa definisi organisasi yang dikutip dari beberapa tulisan. (Machmoed Effendhie, 2016) Dalam buku Malayu S.P. Hasibuan, (2014: 24-25), terdapat kutipan pengertian organisasi sebagai berikut. Louis A. Allen: "Organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokkan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang-

orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan”. Dengan demikian organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu entitas (wujud) sosial yang dikoordinasikan secara sadar oleh sekelompok orang secara terus menerus untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai seorang diri.

Definisi-definisi lain tentang perilaku organisasi, antara lain dikatakan perilaku organisasi adalah telaah dan terapan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak didalam organisasi. Perilaku Organisasi adalah sarana manusia bagi keuntungan manusia. Perilaku Organisasi dapat diterapkan secara luas dalam perilaku orang-orang disemua jenis organisasi, seperti bisnis, pemerintahan, sekolah, dan organisasi jasa. Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari tentang interaksi manusia dalam organisasi yang meliputi studi secara sistematis tentang perilaku, struktur, individu, kelompok dan proses di dalam organisasi. Dalam fungsi pengorganisasian, seorang manajer atau pimpinan organisasi akan mengalokasikan keseluruhan sumber daya organisasi sesuai dengan rencana yang telah dibuat berdasarkan suatu kerangka kerja organisasi tertentu.

Kerangka kerja tersebut dinamakan Desain Organisasi. Bentuk Spesifik dari kerangka kerja Organisasi itu dinamakan dengan Struktur Organisasi. Struktur Organisasi pada dasarnya merupakan desain Organisasi dari pimpinan dalam melakukan alokasi sumber daya organisasi, terutama yang terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki Organisasi, serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan. (Machmoed Effendhie, 2016)

Menurut Etzioni organisasi merupakan pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu. (dalam Silalahi 2011:125)

Menjelaskan ciri-ciri organisasi sebagai berikut:

1. Adanya pembagian dalam pekerjaan, kekuasaan dan tanggung jawab komunikasi yang merupakan bentuk-bentuk pembagian yang tidak dilainkan sengaja direncanakan untuk dapat lebih meningkatkan usaha mewujudkan tujuan tertentu.
2. Adanya pengendalian usaha-usaha organisasi serta mengarahkan organisasi mencapai tujuannya, pusat kekuasaan harus juga secara kontinu mengkaji sejauh mana hasil yang telah dicapai organisasi, dan apabila memang diperlukan harus juga menyusun lagi pola-pola baru guna meningkatkan efisiensi.
3. Penggantian tenaga, dalam hal ini tenaga yang dianggap tidak bekerja sebagaimana diharapkan, dapat diganti oleh tenaga lain. Demikian juga organisasi dapat mengkombinasikan lagi anggotanya melalui proses pengalihan maupun promosi.

Tujuan Organisasi harus merupakan tujuan bersama dari seluruh anggota organisasi, sehingga seluruh anggota Organisasi harus saling bahu membahu mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan Organisasi, tujuan mereka semua. Agar tercapai tujuan yang sama, menjadi penting bagi pengelola Organisasi untuk mengajak duduk bersama seluruh anggota untuk merumuskan dan bersepakat menentukan apa yang ingin dicapai Organisasi.

Membangun tujuan bersama sebagai tujuan organisasi merupakan hal mendasar dan sangat penting bagi eksistensi sebuah organisasi.

Organisasi sebagai suatu entitas tempat beberapa orang berkumpul harus benar-benar dipahami keberadaannya, dengan mengenal dan memahami organisasi memungkinkan tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

2.1.3 Teori/Konsep Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat di daygunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. istilah yang umumnya digunakan untuk menggambarkan semua aktivitas Organisasi yang berhubungan dengan perekrutan dan pemilihan, merancang pekerjaan untuk, pelatihan dan pengembangan, menilai dan memberi penghargaan, mengarahkan serta memotivasi dan mengawasi para pekerja. Wilton (2016)

Manajemen Sumber Daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan 2012 : 10)

MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan Organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Stoner menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian

balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan Organisasi. (Mangkunegara, 2010 : 2)

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012) ialah sebagai berikut:

A. Perencanaan

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan Kantor dinas dalam membantu terwujudnya tujuan.

B. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

C. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan Kantor dinas, pegawai, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

D. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan Kantor dinas dan bekerja sesuai dengan rencana.

E. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan Kantor dinas.

F. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

G. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada Kantor dinas.

H. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan Kantor dinas dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

I. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Meningkatkan kontribusi pegawai bagi

organisasi sangat penting karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasinya. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk dapat berjalan dengan baik diperlukan fungsi manajemen. Fungsi manajemen terdiri dari :

1. Perencanaan adalah usaha membuat suatu puluhan tindakan dari beberapa alternatif yang mungkin dapat tersedia yang meliputi strategi, kebijakan, program, proyek dan prosedur dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian adalah suatu usaha mengelompokkan pekerjaan yang diatur melalui struktur organisasi sehingga setiap unit kerja mempunyai sasaran dalam rangka mencapai tujuan secara nyata.
3. Penyusunan staf (departemensi) suatu usaha penempatan orang-orang yang tepat kedalam unit-unit kerja yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.
4. Penggerakan dapat diartikan sebagai suatu usaha mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi (pegawai) untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kebijakan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan.

Meningkatkan kontribusi pegawai bagi organisasi sangat penting karena semua kegiatan Organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia yang mengelola Organisasinya. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan Organisasi.

2.1.4. Teori/Konsep Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, fasilitas kerja, Tunjangan kesehatan (Hasibuan 2012: 118). Kompensasi itu sendiri program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kompensasi sebagai sarana motivasi yang mendorong untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal karena sangat penting bagi karyawan maupun majikan. Hal ini karena kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan atau pegawai.

Kompensasi pegawai merujuk kepada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi pegawai dan berasal dari pekerjaan mereka, dan memiliki dua komponen utama yaitu pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus dan juga pembayaran tidak langsung yaitu dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayarkan oleh Kantor dinas.

Kompensasi adalah salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Wiraman, 2014:176)

Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. (Wibowo, 2016: 289)

Kompensasi merupakan balas jasa yang di bayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha. (Moekijat, 2016:49)

Sistem imbalan atau kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu memberikan jaminan kepuasan terhadap para anggotanya dalam organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan bahwa organisasi dapat memperoleh pegawai, memeliharanya, dan mempekerjakannya sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif guna kepentingan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji/upah dan upah insentif:

a) Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara perjam,perhari dan persetengah hari, sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

b) Upah insentif

Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang prestasinya di atas standar.

Selain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan BPJS Kesehatan. Menurut Kamsir (2016):

1. Tunjangan hari raya merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang merayakan setiap hari-hari agamanya masing-masing.

2. Tunjangan hari tua merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai atau karyawan yang sudah memasuki masa pensiun.
3. BPJS Kesehatan berfungsi mengelola jaminan sosial untuk kepentingan peserta dan membayarkan manfaat atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.

Manajemen kompensasi adalah suatu kegiatan dalam merancang, mengelola dan mengatur suatu bentuk imbal jasa terhadap pegawai atau pekerja yang telah melakukan suatu pekerjaan tertentu dan menyelesaikannya bagi organisasi, yang dimana bentuk imbal jasa tersebut harus bersifat adil, obyektif, dan terbuka sehingga diperoleh kepuasan bagi penerimanya sesuai dengan kontribusi yang telah di berikan.

PP No. 35 Tahun 2021 Adalah aturan turunan tentang UU Cipta Kerja dalam pasal 15 yaitu: Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dilakukan jika PKWT berakhir.

Manajemen kompensasi dapat diartikan juga sebagai sebuah kegiatan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan serta mengembangkan suatu sistem kompensasi dalam organisasi sehingga terbentuk sebuah model sistem yang mengandung nilai-nilai obyektifitas, berkeadilan, dan transparan. Secara umum, tujuan manajemen kompensasi adalah membantu Kantor dinas atau organisasi untuk mencapai apa yang sudah di tetapkan oleh organsasi serta menjamin terciptanya keadilansecarinternal maupun eksternal.

Keadilan internal dapat diperoleh dengan mengevaluasi jabatan dan penekanannya berorientasi kepada hal-hal yang bersifat internal Kantor dinas, sedangkan keadilan eksternal lebih menitik beratkan dengan melakukan survey gaji di luar Kantor dinas yaitu dengan cara membandingkan dengan pekerjaan lain yang serupa di luar Kantor dinas.

Dalam Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, pasal 7 ayat(1) dikemukakan sebagai berikut: “ Setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya”. Selanjutnya di dalam pasal 7 ayat (2) dikemukakan: “ Gaji yang diterima oleh pegawai negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjalin kesejahteraan”.

Menurut Simarora (2015:449) tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memikat dan mempertahankan pegawai atau karyawan yang cakap, selain itu untuk sistem kompensasi harus memotivasi para pegawai dan mematuhi semua peraturan hukum.

Menurut Hasibuan (2012:121-122) tujuan pemberian kompensasi antara lain :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara majikan dengan karyawan

2. Kepuasan kerja Dengan balas jasa

karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.

3. Motivasi

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

4. Disiplin

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

komponen kompensasi adalah bagian-bagian kompensasi yang diberikan kepada pegawai, yang meliputi berbagai macam kompensasi dan jenis kompensasi, yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dan bisa saling melengkapi. Sehingga dapat juga dikatakan bahwa komponen kompensasi adalah jenis-jenis kompensasi atau imbalan-imbalan, baik berupa uang atau finansial (*financial reward*) maupun non-finansial (*non-financial reward*), yang diterima oleh seseorang melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah organisasi atau Kantor dinas.

Setiap Asas kompensasi menurut (hasibuan, 2013) antara lain:

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap pegawai harus diseimbangkan/disesuaikan dengan seberapa besar prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi pegawai menjadi lebih baik.

2. Asas layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima oleh pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Siti mujanah (2011:224), Sistem kompensasi merupakan sistem yang dirancang oleh perusahaan dan terdiri dari komponen-komponen kompensasi.

2.1.5 Hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja

Kepuasan kerja di identikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja (Robins, 2015:99). Didalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka pemerintah di dalam sebuah instansi membuat kebijakan yaitu pemberian kompensasi kepada pegawai.

Kompensasi pegawai merujuk kepada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi pegawai dan berasal dari pekerjaan mereka, dan memiliki dua komponen utama yaitu pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus dan juga pembayaran tidak langsung yaitu dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayarkan oleh Kantor dinas.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:83), “kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding”. Menurut Wukir (2013:84), “kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang

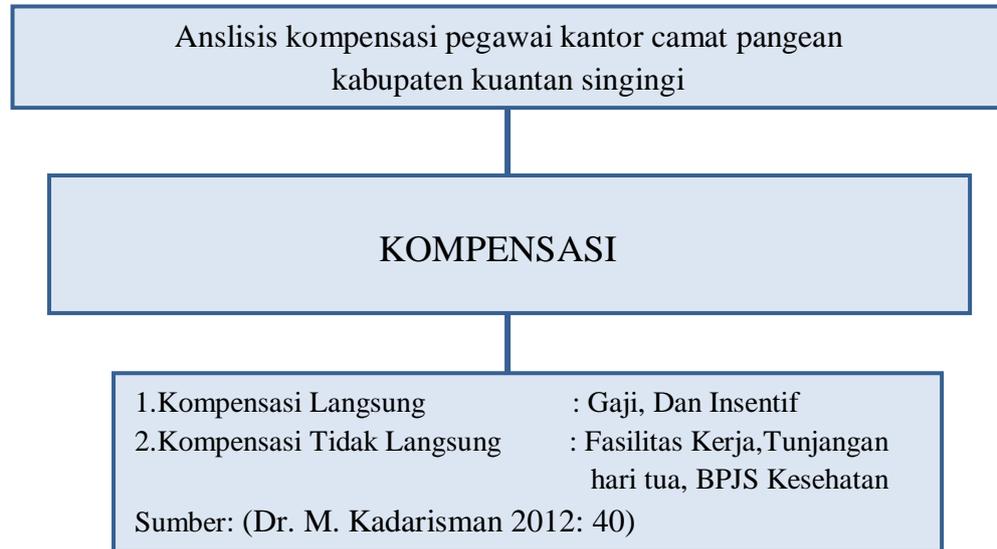
diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka”. Menurut Bangun (2012:255), “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya”. Menurut Moekijat (2016:49) “kompensasi merupakan balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha”.

Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Marwansyah (2016:276) Kompensasi langsung meliputi upah, bonus, dan tunjangan. Selain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan. Dengan pemberian kompensasi tersebut bisa membuat pegawai lebih meningkatkan kinerjanya dan dapat menciptakan kepuasan bekerja kepada pegawai dalam sebuah instansi atau kantor dinas tersebut.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir adalah alur pikir yang logis dan dibuat dalam bentuk diagram bertujuan menjekaskan secara garis besar pola substansi penelitian yang akan dilaksanakan. Untuk mengetahui bagaimana alur berfikir peneliti dalam menjelaskan permasalahan penelitian, maka dibuatlah kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka pemikiran tentang Analisis Kompensasi Pada Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.



Sumber: Modifikasi peneliti 2023

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan biasanya disusun dalam kalimat pernyataan sementara, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut “Diduga Bahwa Pemberian Kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean Belum Maksimal” karena masih banyak pegawai kantor camat yang tidak melaksanakan tugas dengan baik.

2.4 Defenisi Operasional

Untuk memudahkan memahami arah penelitian serta menghindari kesalahan dalam menafsirkan istilah-istilah yang dipergunakan maka perlu di operasionalkan konsep sebagai berikut:

1. Pegawai adalah orang yang melaksanakan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau perusahaan
2. Camat merupakan pimpinan kecamatan, Camat berkedudukan sebagai coordinator penyelenggaraan pemerintah di wilayah kecamatan.
3. Gaji adalah pembayaran priodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
4. Upah merupakan jumlah keseluruhan yang diberikan perusahaan sebagai motivasi bagi karyawannya meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.
5. Isentif sebuah program yang diberikan oleh perusahaan sebagai motivasi bagi karyawannya dengan tujuan karyawannya tersebut lebih giat dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk memperbaiki prestasinya dalam bekerja.
6. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan.
7. Bantuan dan Santunan adalah membantu seseorang sedang membutuhkan.

2.5 Konsep variabel, Indikator dan item penilaian

Tabel 2.1 : Konsep variabel tentang Analisis Kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

Konsep	Variabel	Indikator	Sub indikator	Ukuran
Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupagaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain	Kompensai pegawai kantor camat pangean kabupaten kuantan singingi.	1. Kompensasi langsung	A. Memberikan gaji kepada pegawai sesuai dengan golongan.	A. Terlaksana B. Cukup terlaksana C. Kurang terlaksana
		2. Kompensasi tidak langsung	B. Memberikan isentif kepada pegawai sesuai dengan beban kerja. A. Memberikan fasilitas kerja. B. Pemberian bantuan musibah. C. Meberikan BPJS Kesehatan kepada pegawai.	A. Terlaksana B. Cukup terlaksana C. Kurang terlaksana

Sumber: modifikasi Peneliti tahun 2022

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2012 : 8)

Penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. (Sugiyono, 2012 : 13). Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana Analisis kompensasi pada pegawai kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2012: 119).

Populasi merupakan keseluruhan dari unit kerja atau individu yang akan diteliti, sifat dan karakteristiknya. Sebagaimana yang dikemukakan.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 91). Teknik penarikan sampel maka penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. (Sugiyono, 2012 : 61).

Teknik dalam penelitian ini adalah ‘*Sampling jenuh*’. Hal ini dikarenakan populasi kantor camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi tidak begitu besar atau relative kecil, kurang dari 30 orang sehingga menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah camat, sekretaris camat, dan pegawai kantor camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Masing-masing penulis mengambil sampel 100%.

Untuk lebih jelasnya jenis populasi dan besarnya sampel yang di ambil dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 Tabel populasi dan sampel penelitian Analisis kompensasi pada pegawai kantor camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

No	Sub Sampel	Populasi	Sampel	Persentase
1	Camat	1	1	5%
2	Sekretaris camat	1	1	5%
3	Kasubbag Umum	1	1	5%
4	Kasubbag Keuangan	1	1	5%
5	Kasi Pemerintahan	1	1	5%
6	Kasi PMD	1	1	5%
7	Staf kecamatan	3	3	15%

8	Staf kecamatan	5	5	25%
9	Staf kecamatan	4	4	20%
Jumlah		18	18	100%

Sumber: Camat/KSK Pangean

3.3 Sumber Data

3.3.1. Data Primer

Data Primer adalah data dasar yang diperoleh peneliti dari orang pertama, dari sumber asalnya yang belum diolah dan diuraikan orang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah data yang diperoleh dari hasil interview (wawancara) dan pengamatan (observasi) dengan objek penelitian yaitu individu Jondriawan yang menjadi subjek dalam penelitian ini.

3.3.2. Data Skunder

Merupakan data yang dijadikan sebagai bahan pendukung dari penulisan dan hasil penelitian, atau dalam arti lain yaitu sebagai sumber informasi yang tidak secara langsung mempunyai wewenang dan informasi padanya, "data sekunder pada penelitian ini adalah data hasil dokumentasi. Termasuk juga data yang nantinya di peroleh dari kantor camat dan sebagai subjek pegawai yang ada di kantor kecamatan pangean.

3.4 Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai Analisis kompensasi pegawai kantor camat pangean kabupaten kuantan singingi. Alasan memilih lokasi penelitian ini adalah karena ingin mngetahui kompensasi pegawai kantor camat pangean kabupaten kuantan singingi.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2017:162)

3.5.2 Observasi

Mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. . (dalam Sugiyono, 2020 : 166).

3.5.3 Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya seni dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. (Sugiyono, 2020 : 314).

3.6 Metode Analisis Data

Setelah semua data yang dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data yang di data yang dipergunakan dalam penelitian ini, selanjutnya data diolah berdasarkan variabel berdasarkan indikatornya, disajikan dalam bentuk tabel, angka

presentase, dan dilengkapi dengan uraian serta keterangan yang mendukung, kemudian dianalisis dengan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dilakukan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul secara menyeluruh tentang suatu keadaan atau permasalahan yang terjadi pada obyek penelitian sebagai mana adanya. Manfaatnya memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan atau fakta-fakta lapangan kemudian mengambil kesimpulan serta disajikan dalam bentuk penelitian yang didasarkan tata cara ilmiah. Untuk menjabarkan data kuantitatif dalam bentuk angka-angka, dijabarkan sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{N}{F}$$

Keterangan:

\bar{X} : Rata-rata

N : Bobot

F : Jumlah Responden

3.7 Jadwal Kegiatan Penelitian

Jadwal Penelitian Analisis kompensasi pada pegawai kantor camat Pangean Kabupaten Kuantan Singing dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran lokasi penelitian

4.1.1 Keadaan Geografis

Kecamatan Pangean merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Kuantan Singingi. Kecamatan Pangean yang mempunyai jumlah penduduk 20.020 jiwa dengan luas wilayah 149,82 Km² dan terdiri dari 17 Desa (tahun 2020). Ibukota kecamatan pangean adalah Pasarbaru. Jarak ibukota Kecamatan Pangean ke Ibukota Kabupaten adalah lebih kurang 31 km. Batas-batas wilayah kecamatan Pangean:

- a. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Benai
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Kuantan hilir
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Benai dan
- d. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Logas Tanah Darat

Visi dan Misi Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi:

VISI

Terwujudnya pelayanan prima, professional dan refonsif dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pemeberdayaan masyarakat berbasis kewilayahan.

MISI

1. Meningkatkan kualitas sumber daya Aparatur berlandaskan ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Meningkatkan kualitas publik.

- 3 Meningkatkan kegiatan pemberdayaan masyarakat dan desa berbasis kewilayahan.
- 4 Meningkatkan sumber daya manusia melalui penyediaan sarana dan prasarana infrastruktur, pendidikan, kesehatan, dan sosial budaya.

4.1.2 Demografi

Kecamatan Pangean memiliki luas wilayah 149,82 km, di Pangean didiami oleh masyarakat Melayu dan masyarakat transmigran yang berasal dari Jawa Tengah. Jumlah penduduk Pangean ini adalah 20.020 jiwa (Lihat tabel).

Jumlah Penduduk menurut Jenis Kelamin Tahun 2020 dapat dilihat sebagai berikut:

a. Kependudukan

Tabel 4.1 Jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin

Nagari	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Pangean	10.165	9.855	20.020

Sumber : Badan pusat statistik kapupaten kuantan singingi dan kantor camat pangean

Dari hasil pengamatan penulis bahwa penduduk di kecamatan Pangean lebih banyak laki-laki di bandingkan yang perempuan. Ini dapat di lihat dari tabel yang penulis buat.

b. Mata pencaharian

Kecamatan Pangean yang kondisi alamnya sangat mendukung untuk pertanian dan perkebunan, maka masyarakat cenderung untuk bertani dan berkebun. Hal ini terbukti dengan banyaknya masyarakat Kecamatan Pangean yang menjadi petani baik dan berkebun.

Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, masyarakat kecamatan Pangean mempunyai berbagai macam usaha, hal ini sesuai dengan profesi dan keahlian masing-masing masyarakat. Masyarakat Pangean mempunyai mata pencaharian yang beraneka ragam seperti; petani, pedag[ang, kayawan industri, \TNI/POLRI, peternak, sopir, tukang jahit, wiraswasta, nelayan, pertukangan dan lainnya.

c. Pendidikan

Pendidikan sangatlah penting, karena dengan pendidikan adalah sarana untuk mendapatkan ilmu pengetahuan yang dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memajukan bangsa. Agar pendidikan berjalan lancar maka diperlukan fasilitas atau sarana pendidikan, Dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel. 4.2 Sarana pendidikan kecamatan Pangean.

No	Jenis Pendidikan	Jumlah
1	TK	17 unit
2	SD	20 unit
3	SLTP	8 unit
4	SLTA	3 unit
Jumlah		51 unit

Sumber :UPTD Pendidikan Kec. Pangean

4.1.3 Pemerintahan

Kecamatan Pangean dipimpin oleh seorang camat yang dibantu oleh perangkat-perangkatnya dan kepala desa, yang semuanya bekerja sesuai dengan jabatan dan kewenangan yang telah dipangkunya.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel tentang struktur organisasi kecamatan Pangean.

Tabel 4.3 Stuktur organisasi dan tata kerja kantor camat Pangean

No	NAMA	JABATAN
1	Mahviyen Trikon Putra, SE	Camat
2	Aswandi, S.Pd, MM	Sekretaris Kecamatan
3	Ferawati,S.Sos	Kasubbag. Program
4	Nurdiana, S.Sos	Kasubbag. Umum
5	Jondriawan, SE	Kasubbag. Keuangan
6	Teliur Amd	Kasi Pemerintahan
7	Eddra Mandahris, S.Sos	Kasi PMD
8	Asmirianto, ST	Kasi Trantib

Sumber : Camat/KSK Pangean

4.2 Sejarah Singkat Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

Pangean merujuk kepada beberapa wilayah. Kecamatan Pangean terdiri dari empat belas desa dan sekarang wilayah yang terangkum di dalam nagari Pangean itu dijadikan kecamatan Pangean. Kecamatan Pangean adalah hasil pemekaran dari Kuantan Hilir Ibu Kotanya Baserah. Kecamatan yang baru dimekarkan dari Kecamatan Kuantan Hilir Beribu Kota Pasar Baru.

Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Ada 17 Kecamatan, diantaranya Kecamatan Pangean yang memiliki 17 nagari yaitu : Pambatang, Padang Kunyik, Padang Tanggung, Teluk Pauh, Tanah Bekali, Pulau Deras, Pulau Kumpai, Pulau Tengah, Koto Pangean, Sukaping, Pauh Angit hulu, Pauh angit hilir, Rawang Binjai, Pulau Rengas Sako, Sungai langsung, dan Pasar Baru Pangean.

Pembentukan kecamatan pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik, partisipasi ini pemberdayaan masyarakat dalam rangka mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu dalam

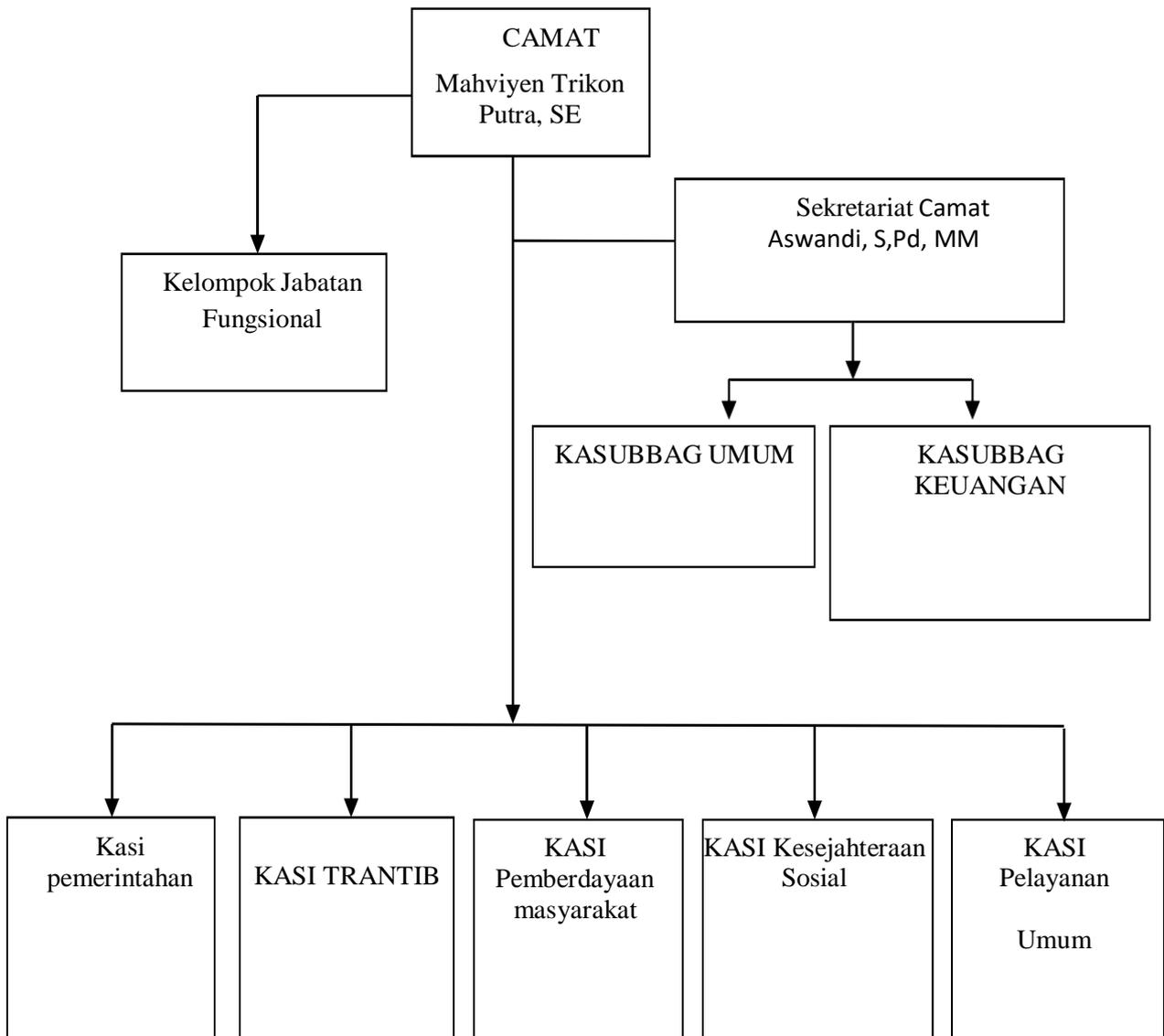
proses tersebut harus memperhatikan potensi yang dimiliki kecamatan serta persyaratan yang meliputi administrasi, teknis dan kewilayahan.

Persyaratan administrasi didasarkan atas aspirasi sebagian masyarakat setempat ataupun kebijakan pemerintah daerah dalam pengembangan kawasan tertentu di tindaklanjuti dengan melakukan analisa kajian terhadap rencana pemebentukan kecamatan. Persyaratan teknis di dasarkan pada faktor kemampuan dan aktivitas ekonomi, potensi, sosial, budaya, kependudukan, luas wilayah, sedangkan syarat fisik kewilayahan didasarkan pada cakupan wilayah lokasi serta sarana dan prasarana pemerintahan.

Selain berbagi persyaratan tersebut perlu juga mempertimbangkan faktor pendukung lainnya, faktor pendukung tersebut antara lain meliputi pertimbangan kemampuan keuangan daerah, ketersediaan aparatur pemerintah, potensi disparitas wilayah dan pertimbangan kemampuan kecamatan yang abru dibentuk tepat tumbuh dan berkembang serta mampu meningkatkan penyelenggaraan pelayanan pemerintahan kepada masyarakat.

Bagian Struktur Organisasi Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Kecamatan Pangean



a. Camat

- a. Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah yang dipimpin oleh seorang Camat
- b. Camat mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan
- c. Camat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan meliputi :
 - Mengkoordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat
 - Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
 - Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundangan – undangan
 - Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
 - Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahn di tingkat Kecamatan
 - Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau Kelurahan dan
 - Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

b. Sekretariat Kecamatan

- a. Sekretaris Kecamatan dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat
- b. Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam memimpin, merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan kegiatan pelayanan dan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kerumahtanggaan, informasi kehumasan dan ketatausahaan serta melaksanakan tugas – tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku;
- c. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini sekretaris Kecamatan menyelenggarakan fungsi :
 - Penyelenggaraan kegiatan administrasi umum dan ketatausahaan
 - Penyelenggaraan persiapan penyusunan anggaran Kecamatan
 - Penetapan pelaksanaan Penetapan penyusunan rencana kegiatan dan pengendalian Kecamatan
 - Pengelolaan administrasi perkantoran, kearsipan, kerumah tanggaan, perlengkapan, dokumentasi, perpustakaan dan kepegawaian Kecamatan
 - Penyelenggaraan pembinaan organisasi dan tatalaksana di lingkungan Kecamatan
 - Penyelenggaraan informasi dan kehumasan
 - Pembinaan tertib administrasi, organisasi dan hokum di lingkungan Kecamatan
 - Fasilitasi penetapan rumusan kebijakan pengelolaan administrasi

kepegawaian Perangkat daerah lainnya di wilayah Kecamatan

- Pelaksanaan koordinasi dengan Perangkat Daerah, DPRD, Pemerintah, Pemerintah Propinsi dan instansi terkait di bidang pengelolaan kesekretariatan Kecamatan.

d. Sekretariat Kecamatan, membawahkan :

- Sub Bagian Program
- Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- Sub Bagian Keuangan.

c. Kasubag Program

- a. Sub Bagian Program dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian
- b. Kepala Sub Bagian Program mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan penkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja Kecamatan;

c. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini Kepala Sub Bagian Program menyelenggarakan fungsi :

- Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan dan penkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja Kecamatan
- Penyusunan rencana operasional dan program kerja Kecamatan
- Pengkoordinasian rencana dan program kegiatan Perangkat daerah lainnya di wilayah Kecamatan
- Pelaksanaan fasilitasi penyusunan rencana penyelenggaraan pemerintahan

melalui proses musyawarah perencanaan pembangunan

- Pelaksanaan penyusunan rencana strategis Kecamatan
- Pelaksanaan penyusunan rancangan peraturan penunjang pelaksanaan tugas

d. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

a. Sub Bagian Umum dan kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian

b. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan dan kepegawaian di lingkungan Kecamatan

c. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :

- Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan, kerumahtanggaan, kepegawaian dan ketatausahaan Kecamatan
- Pelaksanaan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat- surat, naskah dinas dan pengelolaan dokumentasi dan kearsipan Kecamatan
- Pelaksanaan pembuatan dan pengadaan naskah dinas
- Pelaksanaan pengelolaan dan penyiapan bahan pembinaan dokumentasi dan kearsipan kepada sub unit kerja di lingkungan Kecamatan

e. Kasubag Keuangan

Mempunyai Tugas:

- Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Kecamatan
- Pelaksanaan pengumpulan bahan anggaran Kecamatan
- Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan anggaran pendapatan belanja dan pembiayaan Kecamatan
- Pelaksanaan penyusunan dan pengkoordinasian pembuatan daftar gaji serta tunjangan daerah
- Perencanaan operasional kegiatan penyusunan rencana dan program administrasi pengelolaan keuangan
- Pelaksanaan penatausahaan pengelolaan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Kecamatan
- Pembinaan administrasi keuangan dan penyiapan bahan pembinaan administrasi akuntansi anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Kecamatan
- Pelaksanaan penyiapan bahan pertanggungjawaban pengelolaan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Kecamatan
- Pelaksanaan penyiapan bahan pertanggungjawaban pengelolaan Keuangan kecamatan
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

f. Seksi Pemerintahan

Mempunyai tugas:

- Pelaksanaan penyelenggaraan pembinaan dan, fasilitasi, pemberian rekomendasi serta koordinasi pelaksanaan pengumpulan data di bidang pengembangan otonomi daerah, politik dalam negeri dan administrasi publik serta kependudukan
- Pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan hukum dan perundang-undangan
- Pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan perimbangan keuangan daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan
- Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan dengan instansi terkait lainnya.

g. Seksi ketentraman dan Ketertiban Umum

Mempunyai tugas:

- Pelaksanaan penyusunan rencana dan program penyelenggaraan pengendalian Ketentraman dan ketertiban umum, fasilitasi dan bantuan pelaksanaan operasional penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan /Keputusan Bupati di wilayah Kecamatan
- Pembinaan pengendalian operasional Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan operasional penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan/ Keputusan Bupati
- Pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan satuan perlindungan masyarakat melalui kesiagaan dan penanggulangan bencana serta peningkatan sumber daya manusia satuan linmas

- Pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi teknis pelaksanaan operasional penyidikan pelanggaran Peraturan Daerah dengan instansi terkait.

h. Seksi Kesejahteraan Sosial

Mempunyai tugas:

- Pelaksanaan penyusunan rencana program dan kegiatan pelayanan kesejahteraan sosial dan kebudayaan
- Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi di bidang pendidikan, budaya dan pariwisata
- Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi dibidang kesejahteraan sosial.

i. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Mempunyai tugas:

- Pelaksanaan fasilitasi pembinaan dan pengkoordinasian di bidang keluarga berencana dan pembagunan keluarga sejahtera
- Pelaksanaan fasilitasi pembinaan dan pengkoordinasian pemberian perizinan di bidang perindustrian, perdagangan, perkoperasian dan perekonomian masyarakat
- Pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan serta pengkoordinasian pemberian perijinan di bidang kesehatan
- Pelaksanaan koordinasi teknis operasional pelaksanaantugas UPTD dan UPT dalam pengembangan pemberdayaan masyarat di wilayah Kecamatan
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

j. Seksi Pelayanan Umum

Mempunyai tugas:

- Pelaksanaan fasilitasi pembinaan, rekomendasi, pengendalian dan koordinasi pengumpulan data di bidang penataan ruang dan permukiman
- Pelaksanaan pemberian perijinan, penetapan/penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, rekomendasi, pengendalian dan koordinasi pengumpulan data bidang jalan, jembatan, pengairan
- Pelaksanaan pemberian perijinan, penyelenggaraan, fasilitasi, pemberian rekomendasi, pengawasan/pengendalian pengumpulan data dibidang perhubungan serta pos dan telekomunikasi.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identias Responden

Setelah diadakan penelitan dan pengumpulan data di lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang bermlah 18 orang pegawai terdiri dari 16 orang laki-laki dan 2 orang permpuan maka didapatkan gambaran mengenai responden. Berikut dideskripsakn identitas respondesn berdasarkan jenis kelamin dan tingkat umur.

5.1.1 Idesntitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden didapati jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 5.1 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin:

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	16	88,89
2	Perempuan	2	11,11
Jumlah		18	100

Sumber Modifikasi Penelitian

Dari penelitian di atas dapat dilihat jumlah responden sebanyak 18 orang dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 16 orang dengan persentase 88,89%, dan jumlah responden perempuan adalah sebanyak 2 orang dengan persentase 11,11%.

5.1.2 Idesntitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tingkat umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.2 Klasifikasi Responden menurut tingkat umur

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	30-40 Tahun	12	66,67%
2	> 40 Tahun	6	33,33%
Jumlah		18	100%

Sumber: Modifikasi Penelitian

Dari tabel diatas data dilihat bahwa jumlah responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 66,67%, dan jumlah responden yang berumur >40 tahun adalah sebanyak 6 orang dengan persentase 33,33%.

5.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan mengenai Pemberian Kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebanyak 3 rumus, rumus yang digunakan sebagai berikut:

1,00-1,66 = Kurang

1,67-2,23 = Cukup

2,24-3,00 = Baik

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan pada setiap indikator Analisis Kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

5.3 Indikator Kompensasi Lansung

5.3.1 Gaji

Indikator gaji ini merupakan jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya, sebagai seorang pegawai mempunyai tanggungjawab dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan. Gaji

teratur yang di berikan merupakan hal yang membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan adanya gaji yang sesuai dan diberikan secara tepat maka pegawai akan meningkatkan kontribusi terhadap pekerjaan di kantor camat tersebut. Instrumen pernyataan gaji adalah:

5.3.1.1 Gaji tepat waktu

Berikut tanggapan responden untuk item pertama yaitu gaji tepat waktu dengan pernyataan gaji yang saya terima selalu tepat waktu dilihat pada tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3 Tanggapan Responden tentang gaji selalu tepat waktu

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Tidak Setuju	1	3	3	16,67%
2	Cukup Setuju	2	8	16	44,44%
3	Setuju	3	7	21	38,89%
Jumlah			18	40	100%
Rata-rata			2,22		

Sumber: Data olahan 2023

Dari tabel 5.3 dilihat tanggapan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 Responden (16,67%), menjawab cukup setuju sebanyak 8 Responden (44,44%), yang menjawab setuju sebanyak 7 Responden (38,89%), maka dari itu hasil perhitungan diperoleh rata-rata= 2,22. Dari nilai rata-rata ini dapat menunjukkan sejauh mana pemberian gaji tepat waktu kepada pegawai kantor camat pangean.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan bahwa gaji yang diberikan kepada pegawai sudah tepat waktu akan meningkatkan semangat kerja dan mengomptimalkan pekerjaan. Artinya dapat diketahui bahwa mayoritas

pegawai mengatakan bahwa pemberian gaji sudah dalam kategori tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

5.3.1.2 Gaji Sesuai Dengan Golongan Kepegawaiaan

Selanjutnya tanggapan responden untuk pernyataan kedua yaitu mengenai pemberian kompensasi sesuai dengan golongan kepegawaiaan, dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4 Tanggapan Responden tentang gaji sesuai dengan golongan kepegawaiaan

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Tidak Setuju	1	0	0	0%
2	Cukup Setuju	2	0	0	0%
3	Setuju	3	18	54	100%
Jumlah			18	54	100%
Rata-rata			3,00		

Sumber: Data olahan 2023

Dari tabel 5.4 dapat dilihat tanggapan Responden yang menjawab tidak setuju 0 Responden (0%), menjawab cukup setuju 0 Responden (0%), menjawab setuju 18 Responden (100%), maka dari itu hasil perhitungan yang diperoleh rata-rata= 3,00. Dari nilai ini dapat menunjukkan sejauh mana pemberian gaji sesuai golongan kepada pegawai Kantor Camat Pangean.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan bahwa pemberian gaji sesuai dengan golongan ini sudah sesuai dan telah mengikuti aturan yang telah ditetapkan sehingga membuat pegawai mengoptimalkan pekerjaannya di Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

5.3.1.3 Gaji Yang Diterima Sesuai Dengan Besaran Yang Telah di Tetapkan

Selanjutnya tanggapan responden untuk pernyataan ketiga yaitu mengenai gaji yang diterima sesuai dengan besaran yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut ini:

Tabel 5.5 Tanggapan responden tentang gaji yang diterima sesuai dengan besaran yang telah ditetapkan

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Tidak Setuju	1	0	0	0%
2	Cukup Setuju	2	0	0	0%
3	Setuju	3	18	54	100%
Jumlah			18	54	100%
Rata-rata			3,00		

Sumber: Data olahan 2023

Dari tabel 5.5 dapat dilihat tanggapan Responden yang menjawab tidak setuju 0 Responden (0%) , menjawab cukup setuju 0 Responden (0%), menjawab setuju 18 Responden (100%), maka dari itu hasil perhitungan yang diperoleh rata-rata= 3,00. Dari itu nilai ini dapat menunjukkan sejauh mana pemberian gaji sesuai dengan besaran yang telah ditetapkan kepada pegawai Kantor Camat Pangean.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan bahwa pemberian gaji sesuai dengan besaran yang telah ditetapkan kepada pegawai dan telah mengikuti aturan yang telah ditetapkan sehingga membuat pegawai mengoptimalkan pekerjaannya di Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

5.3.1.4 Rekapitulasi Gaji

Berikut ini rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan pada indikator gaji pada tabel 5.6 dibawah ini:

Tabel 5.6 Tanggapan responden tentang pemberian gaji pegawai

No	Gaji	Kategori			Jumlah	Rata-rata
		TS	CS	S		
1	Gaji Tepat waktu	3	8	7	18	2,22
2	Gaji sesuai golongan	0	0	18	18	3,00
3	Gaji sesuai besaran	0	0	18	18	3,00
	Jumlah Responden	3	8	43	54	2,74
	Persentase	5,55%	14,82%	79,63%	100%	

Sumber: Data olahan 2023

Berdasarkan tabel 5.6 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan tentang gaji adalah pada kategori Tidak setuju sebanyak 3 Responden (5,55%), kategori Cukup setuju 8 Responden (14,82%), kategori Setuju sebanyak 7 Responden (79,63%), Maka secara rata-rata adalah 2,74. Hasil dari penelitian terhadap gaji pada rentang 2,24-3,00 dapat disimpulkan bahwa pemberian Gaji Pegawai Kantor Camat Pangean adalah Baik.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada 18 responden dalam penelitian ini mengenai gaji, maka didapatkan data mengenai gaji yang diterima pegawai selalu tepat waktu pada Kantor Camat Pangean pada interval cukup baik, dengan nilai rata-rata hasil penelitian yaitu 2,22. Kemudian mengenai gaji yang diterima pegawai Kantor Camat Pangean diterima sesuai dengan golongan kepegawaian pada interval baik, dengan nilai rata-rata hasil penelitian yaitu 3,00. Dan mengenai gaji yang diterima pegawai Kantor Camat Pangean sesuai dengan besaran yang telah ditetapkan pada interval baik, dengan nilai rata-rata hasil penelitian yaitu 3,00. Secara keseluruhan nilai rata-rata indikator

kompensasi langsung pada gaji dengan nilai rata-rata hasil penelitian 2,74 yang berada pada interval baik. Hal ini dapat dilihat pada kenyataan dilapangan bahwa pemberian kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean pada indikator gaji sudah pada interval baik, walaupun masih ada beberapa keterangan dari responden yang mengatakan pemberian gaji Kantor Camat Pangean masih belum baik/setuju.

Gaji merupakan imbalan yang telah ditetapkan sesuai jenjang yang diberikan kepada pegawai, karena gaji merupakan imbalan jasa yang diberikan secara teratur kepada Pegawai Kantor Camat Pangean, gaji merupakan pembayaran yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dan bentuk pekerjaan kepada instansi Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Pemberian gaji akan mendorong para pegawai dalam semangat kerja yang akan membuat optimalnya pekerjaan di Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

Pemerintah kecamatan diharapkan menyalurkan gaji dengan tepat waktu karena hal ini adalah yang penting dan sensitif, artinya tidak ada lagi keterlambatan penyaluran gaji kepada pegawai Kantor Camat Pangean karena hal ini berpengaruh pada kinerja pegawai dan juga instansi Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

5.3.2 Insentif

Insentif ini dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Insentif ini yang penting dengan adanya

pemberian isentif ini sehingga pegawai kantor camat pangean lebih semangat dalam bekerja.

Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja individu untuk mencapai tujuan organisasi.

5.3.2.1 Isentif Kepegawaiaan Sesuai Beban Kerja

Berikut tanggapan responden untuk item pertama yaitu pemberian isentif sesuai beban kerja yang diterima pegawai dilihat pada tabel 5.7 berikut ini:

Tabel 5.7 Tanggapan Responden tentang isentif kepegawaiaan sesuai beban kerja

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Tidak Setuju	1	0	0	0%
2	Cukup Setuju	2	3	6	16,67%
3	Setuju	3	15	45	83,33%
Jumlah			18	51	100%
Rata-rata			2,83		

Sumber: Data olahan 2023

Dari tabel 5.7 dapat dilihat tanggapan Responden yang menjawab tidak setuju 0 Responden (0%), menjawab cukup setuju 3 Responden (16,67%), menjawab setuju 15 Responden (83,33%), maka dari itu hasil perhitungan yang diperoleh rata-rata=2,83. Dari nilai rata-rata ini dapat menunjukkan sejauh mana Pemberian isentif sesuai beban kerja pegawai kantor camat pangean.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan bahwa pemberian isentif sesuai beban kerja sudah diberikan sesuai beban kerja sehingga akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.3.2.2 Isentif Diberlakukan Sama Kepada Seluruh Pegawai

Selanjutnya tanggapan responden untuk pernyataan kedua yaitu mengenai pemberian isentif diberlakukan sama kepada seluruh pegawai dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut ini:

Tabel 5.8 Tanggapan responden tentang pemberian isentif diberlakukan sama kepada seluruh pegawai

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Tidak Setuju	1	1	1	5,56%
2	Cukup Setuju	2	1	2	5,56%
3	Setuju	3	16	48	88,88%
Jumlah			18	51	100%
Rata-rata			2,83		

Sumber: Data olahan 2023

Dari tabel 5.8 dapat dilihat tanggapan Responden yang menjawab tidak setuju 1 Responden (5,55%), menjawab cukup setuju 1 Responden (5,55%), menjawab setuju 16 Responden (88,88%), maka dari itu hasil perhitungan yang diperoleh rata-rata=2,83. Dari nilai rata-rata ini dapat menunjukkan sejauh mana pemberian isentif diberlakukan sama kepada pegawai kantor camat pangean.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan bahwa pemberian isentif diberlakukan sama kepada seluruh pegawai sehingga tidak ada kecemburuan sosial terhadap sesama pegawai dan harus ditertipkan keadilan disebuah instansi kantor camat pangean.

5.3.2.3 Isentif Diberikan Tepat Waktu Kepada Pegawai

Selanjutnya tanggapan responden untuk pernyataan ketiga yaitu mengenai pemberian isentif diberikan tepat waktu kepada pegawai dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut ini:

Tabel 5.9 Tanggapan responden tentang pemberian isentif diberikan tepat waktu kepada pegawai tepat waktu

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Tidak Setuju	1	3	3	16,67 %
2	Cukup Setuju	2	14	28	77,78%
3	Setuju	3	1	3	5,55%
Jumlah			18	34	100 %
Rata-rata			1,88		

Sumber: Olahan data 2023

Dari tabel 5.9 dapat dilihat tanggapan Responden yang menjawab tidak setuju 3 Responden (16,67%), menjawab cukup setuju 14 Responden (77,78%), menjawab setuju 1 Responden (5,55%), maka dari itu hasil perhitungan yang diperoleh rata-rata=1,88. Dari itu nilai rata-rata ini dapat menunjukkan sejauh mana pemberian isentif diberikan tepat waktu kepada pegawai kantor camat pangean.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan bahwa pemberian isentif belum diberikan tepat waktu kepada pegawai sehingga akan menurunkan semangat pada pegawai dan akan berpengaruh pada tingkat kehadiran pegawai.

5.3.2.4 Rekapitulasi Pemberian Isentif

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan oada indikator isentif pada tabel 5.10 di bawah ini:

Tabel 5.10 Tanggapan responden tentang pemberian Isentif

No	Isentif	Kategori			Jumlah	Rata-rata
		TS	CS	S		
1	Isentif pegawai sesuai beban kerja	0	3	15	18	2,83
2	Isentif diberlakukan sama kepada pegawai	1	1	16	18	2,83
3	Isentif diberikan tepat waktu	3	14	1	18	1,77
	Jumlah Responden	4	18	32	54	2,45
	Persentase	7,41 %	33,33%	59,26 %	100	

Sumber: Data olahan 2023

Berdasarkan tabel 5.10 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan tentang isentif adalah pada kategori Tidak setuju sebanyak 4 Responden (7,41%), kategori Cukup setuju 18 Responden (33,33%), kategori Setuju sebanyak 32 Responden (49,26%), Maka secara rata-rata adalah 2,45. Hasil dari penelitian terhadap seluruh indikator isentif pada rentang 2,24-3,00 dapat disimpulkan bahwa pemberian isentif Pegawai Kantor Camat Pangean adalah Baik.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada 18 responden dalam penelitian ini mengenai isentif, maka didapatkan data mengenai isentif kepegawaiaan yang diterima sesuai dengan beban kerja Pegawai Kantor Camat Pangean pada interval baik, dengan nilai rata-rata hasil penelitian yaitu 2,83. Kemudian mengenai pemberian isentif diberlakukan sama kepada pegawai Kantor Camat Pangean pada interval baik, dengan nilai rata-rata hasil penelitian yaitu 2,83. Dan mengenai isentif diberikan tepat waktu kepada pegawai Kantor Camat pada interval cukup baik, dengan nilai rata-rata hasil penelitian yaitu 1,77.

Secara keseluruhan nilai rata-rata indikator isentif dengan nilai rata-rata hasil penelitian 2,45 yang berada pada interval baik. Hal ini dapat dilihat pada kenyataan dilapangan bahwa pemberian kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean pada indikator isentif sudah pada interval baik, walaupun masih ada beberapa keterangan dari responden yang mengatakan pemberian isentif Kantor Camat Pangean masih belum baik/setuju.

Isentif adalah bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang dilakukan pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Isentif ini memberikan dorongan kepada pegawai dalam semangat kerja dan juga akan meningkat kualitas pelayanan serta pekerjaan dikantor Camat Pangean. Uang isentif memiliki banyak manfaat bagi pegawai maupun instansi, dengan adanya isentif ini pegawai akan merasa termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya. Pegawai kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi akan mendapatkan dorongan etos kerja secara signifikan dan pastinya pemberian isentif yang baik akan menambah pemasukan dan dapat digunakan oleh pegawai untuk memenuhi keperluannya.

Berdasarkan pengamatan penulis bahwa pemberian kompensasi dalam indikator isentif pada Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi sudah mencapai pada interval baik dapat dilihat dari kehadiran dan semangat kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan, sehingga isentif ini membuat dorongan dan terjalinnya hubungan baik antara pimpinan dan pegawai serta rekan kerja di Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Begitu juga tanggapan responden yang mengatakan pemberian isentif sudah dalam

kategori baik. Namun demikian ada yang harus ditingkatkan yaitu isentif harus diberikan tepat waktu sehingga pegawai akan meningkatkan kinerjanya dan membuat kemajuan pada kantor Camat Pangean. Kemudian pemberian isentif ini adalah hal yang penting diperhatikan kepada Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi yang merupakan salah satu fokus penelitian ini Berdasarkan observasi peneliti di lapangan bahwa pemebrian isentif pada kantor camat pangean sudah pada kategori baik, dengan itu maka pegawai akan berdampak pada faktor psikologi pegawai, secara signifikan pada kelakuan, pikiran, dan tindakan yang akan berpengaruh penting pada kerja Pegawai Kantor Camat Pangean.

5.4 Indikator Kompensasi Tidak Lansung

5.4.1 Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang memadai akan mendukung kinerja pegawai, mempermudah dan memperlancar proses kerja yang akan dijalankan di dalam kantor Camat Pangean, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ada dan akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

5.4.1.1 Fasilitas Kerja Yang Tersedia Sesuai Dengan Kebutuhan Yang Diperlukan

Selanjutnya tanggapan responden untuk pernyataan pertama yaitu mengenai fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh Pegawai Kantor Camat Pangean dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut ini:

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Fasilitas kerja yang diterima sesuai dengan kebutuhan pegawai

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Tidak Setuju	1	4	4	22,22%
2	Cukup Setuju	2	10	20	55,56%
3	Setuju	3	4	12	22,22%
Jumlah			18	36	100%
Rata-rata			2,00		

Sumber: Olahan data 2023

Dari tabel 5.11 dapat dilihat tanggapan Responden yang menjawab tidak setuju 4 Responden (22,22%), menjawab cukup setuju 10 Responden (55,56%), menjawab setuju 4 Responden (22,22%), maka dari itu hasil perhitungan yang diperoleh rata-rata=2,00. Dari nilai rata-rata itu dapat menunjukkan sejauh mana Pemberian fasilitas kerja pegawai kantor camat pangean.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan bahwa pemberian fasilitas kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan pegawai akan mempermudah mencapai hasil kerja sesuai dengan jabatan yang di emban masing-masing pegawai.

5.4.1.2 Pekerjaan Yang Dikerjakan Akan Mudah Diselesaikan dengan Fasilitas Yang Memadai.

Berikut tanggapan responden untuk pernyataan kedua yaitu pekerjaan yang dikerjakan akan mudah diselesaikan oleh pegawai dengan adanya fasilitas yang memadai dapat dilihat pada tabel 5.12 berikut ini:

Tabel 5.12 Tanggapan Responden tentang pekerjaan yang dikerjakan akan mudah diselesaikan dengan adanya fasilitas yang memadai

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Tidak Setuju	1	1	1	5,55%
2	Cukup Setuju	2	12	24	66,67%
3	Setuju	3	5	15	27,78%
Jumlah			18	40	100%
Rata-rata			2,22		

Sumber: Olahan data 2021

Dari tabel 5.12 dapat dilihat tanggapan Responden yang menjawab tidak setuju 1 Responden (5,55%), menjawab cukup setuju 12 Responden (66,67%), menjawab setuju 5 Responden (27,78%), maka dari itu hasil perhitungan yang diperoleh rata-rata=2,22. Dari nilai rata-rata ini dapat menunjukkan sejauh mana Pemberian fasilitas kerja yang memadai pada pegawai kantor camat pangean.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan bahwa pemberian fasilitas kerja yang memadai yang sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ada dan akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

5.4.1.3 Fasilitas Kerja Dapat Mengoptimalkan Hasil Kerja pegawai

Selanjutnya tanggapan responden untuk pernyataan ketiga mengenai Fasilitas kerja yang diterima dapat mengoptimalkan hasil pekerjaan pegawai dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut ini:

Tabel 5.13 Tanggapan Responden tentang Fasilitas Kerja yang diterima dapat
Mengoptimalkan hasil Kerja

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Tidak Setuju	1	1	1	5,56%
2	Cukup Setuju	2	8	16	44,44%
3	Setuju	3	9	27	50,00%
Jumlah			18	44	100%
Rata-rata			2,44		

Sumber: Olahan data 2023

Dari tabel 5.13 dapat dilihat tanggapan Responden yang menjawab tidak setuju 1 Responden (5,55%), menjawab cukup setuju 8 Responden (44,44%), menjawab setuju 9 Responden (50,00%), maka dari itu hasil perhitungan yang diperoleh rata-rata=2,44. Dari nilai rata-rata ini dapat menunjukkan sejauh mana Pemberian fasilitas kerja pegawai kantor camat pangean.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan bahwa pemberian fasilitas kerja yang diterima akan membuat pekerjaan yang dikerjakan pegawai bisa mengoptimalkan hasil kerja dan akan membuat kenyamanan pegawai dalam bekerja.

5.4.1.4 Rekapitulasi Pemberiaan Fasilitas Kerja

Berikut Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan pada indikator pemberian fasilitas kerja pada tabel 5.14 di bawah ini:

Tabel 5.14 Tanggapan Responden terhadap Pemberian Fasilitas Kerja kepada pegawai

No	Fasilitas kerja	Kategori			Jumlah	Rata-rata
		TS	CS	S		
1	Fasilitas kerja yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pegawai	4	10	4	18	2,00
2	Pekerjaan mudah diselesaikan karena tersedianya fasilitas yang memadai	1	12	5	18	2,22
3	Fasilitas yang diterima dapat mengoptimalkan hasil kerja pegawai	1	8	9	18	2,44
	Jumlah Responden	6	30	18	54	2,22
	Persentase	11,11%	5,56%	33,33%	100	

Sumber: Olahan data 2023

Berdasarkan tabel 5.14 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan tentang fasilitas kerja adalah pada kategori Tidak setuju sebanyak 6 Responden (11,11%), kategori Cukup setuju 30 Responden (55,56%), kategori Setuju sebanyak 18 Responden (33,33%), Maka secara rata-rata adalah 2,22. Hasil dari penelitian terhadap seluruh indikator fasilitas kerja pada rentang 1,67-2,23 dapat disimpulkan bahwa pemberian Fasilitas kerja Pegawai Kantor Camat Pangean adalah Cukup Baik.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada 18 responden dalam penelitian ini mengenai fasilitas kerja, maka didapatkan data mengenai fasilitas kerja yang diterima sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan Pegawai Kantor Camat Pangean pada interval cukup baik, dengan nilai rata-rata hasil

penelitian yaitu 2,00. Kemudian mengenai pekerjaan mudah diselesaikan dengan adanya fasilitas yang memadai pada pegawai Kantor Camat Pangean yaitu pada interval cukup baik, dengan nilai rata-rata hasil penelitian yaitu 2,22. Dan mengenai fasilitas yang diterima pegawai Kantor Camat Pangean dapat mengoptimalkan hasil kerja yaitu pada interval baik, dengan nilai rata-rata hasil penelitian yaitu 2,44. Secara keseluruhan nilai rata-rata fasilitas kerja dengan nilai rata-rata hasil penelitian 2,22 yang berada pada interval cukup baik. Hal ini dapat dilihat pada kenyataan dilapangan bahwa pemberian kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean pada fasilitas kerja pada interval cukup baik, dan masih ada beberapa keterangan dari responden yang mengatakan pemberian fasilitas kerja Kantor Camat Pangean masih belum baik/setuju.

Fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja baik seorang perorangan maupun kelompok, Fasilitas kerja ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dan membuat pekerjaan pegawai menjadi optimal. Fasilitasnya seperti komputer, print, transportasi dan peralatan rungan yang memadai untuk mendukung kinerja pegawai, dalam sebuah instansi pemerintah seperti fasilitas kerja menjadi sangat penting karena fasilitas kerja yang memadai akan membuat kenyamanan dan pekerjaan menjadi efektif.

Berdasarkan hasil rekapitulasi penelitian membenarkan bahawa pemberian fasilitas kerja masih dalam kategori cukup baik, karena masih banyak Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi belum menerima fasilitas yang layak dan akan berakibat pada lambatnya proses kerja pegawai dalam

menjalankan tugas. Oleh karena itu pimpinan kecamatan dan kabupaten harus meningkatkan fasilitas kerja para pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi untuk kelancaran dan mengoptimalkan hasil kerja agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

5.4.2 Tunjangan Hari Tua dan Jaminan Kesehatan

Indikator Kompensasi tidak langsung pada tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan ini mencakup resiko kehidupan yang dapat mengakibatkan terputusnya gaji karena adanya usia pada kemampuan bekerja dan jaminan kesehatan dalam perlindungan untuk meningkatkan produktivitas dan semangat pegawai dalam bekerja.

5.4.2.1 Bantuan Musibah Dalam Bekerja

Berikut tanggapan responden untuk pernyataan pertama yaitu bantuan musibah dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut ini:

Tabel 5.15 Tanggapan responden tentang bantuan musibah dalam bekerja

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Tidak Setuju	1	2	2	11,11%
2	Cukup Setuju	2	2	4	11,11%
3	Setuju	3	14	42	77,78%
Jumlah			18	48	100%
Rata-rata			2,66		

Sumber: Data olahan 2023

Dari tabel 5.15 dapat dilihat tanggapan Responden yang menjawab tidak setuju 2 Responden (11,11%), menjawab cukup setuju 2 Responden (11,11%), menjawab setuju 14 Responden (77,78%), maka dari itu hasil perhitungan yang

diperoleh rata-rata=2,66. Dari nilai rata-rata ini dapat menunjukkan sejauh mana Bantuan musibah saat terkena musibah pegawai kantor camat pangean.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan bahwa penerimaan jaminan saat terkena musibah ini akan membuat pegawai akan merasa nyaman saat bekerja dan akan meningkatkan solidaritas pegawai.

5.4.2.2 Pegawai Menerima Jaminan Kesehatan yang Sesuai selama bekerja

Selanjutnya tanggapan responden untuk pernyataan yang kedua yaitu mengenai penerimaan jaminan kesehatan yang sesuai selama bekerja dapat dilihat pada tabel 5.16

Tabel 5.16 Tanggapan responden tentang penerimaan jaminan kesehatan yang sesuai selama bekerja

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Tidak Setuju	1	0	0	0%
2	Cukup Setuju	2	2	4	11,11%
3	Setuju	3	16	48	88,89%
Jumlah			18	52	100%
Rata-rata			2,88		

Sumber: Data olahan 2023

Dari tabel 5.16 dapat dilihat tanggapan Responden yang menjawab tidak setuju 0 Responden (0%), menjawab cukup setuju 2 Responden (11,11%), menjawab setuju 16 Responden (88,89%), maka dari itu hasil perhitungan yang diperoleh rata-rata=2,88. Dari nilai rata-rata ini dapat menunjukkan sejauh mana penerimaan jaminan kesehatan yang diterima pegawai kantor camat pangean.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan bahwa penerimaan jaminan kesehatan selama pegawai bekerja ini akan membuat

pegawai akan merasa nyaman saat bekerja dan pegawai akan merasa aman dalam bekerja dan akan menjamin pegawai memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.

5.4.2.3 Jaminan Hari Tua Yang Diterima Sesuai Dengan Yang Telah di Tetapkan

Selanjutnya tanggapan responden untuk pernyataan yang ketiga mengenai jaminan hari tua yang diterima sesuai dengan yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut ini:

Tabel 5.17 Tanggapan responden tentang jaminan hari tua yang diterima sesuai dengan yang telah ditetapkan

No	Kategori Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Tidak Setuju	1	0	0	0%
2	Cukup Setuju	2	1	2	5,56%
3	Setuju	3	17	51	94,44%
Jumlah			18	53	100%
Rata-rata			2,94		

Sumber: Data olahan 2023

Dari tabel 5.17 dapat dilihat tanggapan Responden yang menjawab tidak setuju 0 Responden (0%), menjawab cukup setuju 1 Responden (5,56%), menjawab setuju 17 Responden (94,44%), maka dari itu hasil perhitungan yang diperoleh rata-rata=2,94. Dari nilai rata-rata ini dapat menunjukkan sejauh mana tunjangan hari tua yang diterima pegawai kantor camat pangean.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan bahawa penerimaan tunjangan hari tua akan membuat pegawai dapat menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total, atau meninggal dunia.

5.4.2.4 Rekapitulasi Indikator Kompensasi Tidak Langsung pada Tunjangan Hari Tua dan Jaminan Kesehatan

Berikut rekapitulasi tanggapan responden pada pernyataan tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan dapat dilihat pada tabel 5.18 berikut ini:

Tabel 5.18 Tanggapan responden tentang tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan pegawai kantor camat pangean

No	Jaminan kesehatan dan tunjangan hari tua	Kategori			Jumlah	Rata-rata
		TS	CS	S		
1	Pegawai menerima bantuan saat terkena musibah	2	2	14	18	2,66
2	Pegawai menerima jaminan kesehatan selama mereka bekerja	0	2	16	18	2,88
3	Tunjangan hari tua diterima pegawai sesuai dengan ditetapkan	0	1	17	18	2,94
	Jumlah Responden	2	5	47	54	2,82
	Persentase	3,71%	9,26%	87,03%	100	

Sumber: Data olahan

Berdasarkan tabel 5.18 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan tentang jaminan kesehatan dan tunjangan adalah pada kategori Tidak setuju sebanyak 2 Responden (3,71%), kategori Cukup setuju 5 Responden (2,88%), kategori Setuju sebanyak 47 Responden (87,03%), Maka secara rata-rata adalah 2,82. Hasil dari penelitian terhadap tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan pada rentang 2,24-3,00 dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan Pegawai Kantor Camat Pangean adalah Baik.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada 18 responden dalam penelitian ini mengenai tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan, maka

didapatkan data mengenai menima bantuan musibah saat Pegawai Kantor Camat Pangean terkena musibah pada interval baik, dengan nilai rata-rata hasil penelitian yaitu 2,66. Kemudian mengenai pegawai Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi menerima jaminan kesehatan sesuai selama bekerja yaitu pada interval baik, dengan nilai rata-rata hasil penelitian yaitu 2,88. Dan mengenai tunjangan yang diterima pegawai sesuai dengan yang telah di tetapkan yaitu pada interval baik, dengan nilai rata-rata hasil penelitian yaitu 2,94. Secara keseluruhan nilai rata-rata tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan dengan nilai rata-rata hasil penelitian 2,82 yang berada pada interval baik. Hal ini dapat dilihat pada kenyataan dilapangan bahwa pemberian kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean pada indikator tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan pada interval baik. Namun masih ada beberapa keterangan dari responden yang mengatakan pemberian Tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi masih belum baik/setuju.

Tunjangan Hari tua adalah uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat, jaminan hari tua ini tentu penting bagi pegawai untuk kehidupan kedepannya. Program ini menjadi pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau sudah hari tua sehingga menjamin dana saat mengikuti program Jaminan Hari Tua (JHT) bagi pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Tunjangan hari tua bersumber dari iuran pemerintah beserta pengembangannya yang diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai pada saat pegawai berhenti sebagai

Pegawai Negeri Sipil. Jaminan kesehatan meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian sehingga para pegawai lebih nyaman dalam bekerja dan tidak atas jaminan kesehatan dirinya dan keluarga.

Berdasarkan hasil rekapitulasi penelitian membenarkan bahwa pemberian tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan sudah pada kategori baik. Namun Pemerintah kecamatan harus lebih meningkatkan pengelolaan tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan sehingga Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi merasakan kesejahteraan dalam bekerja. Tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan akan menimbulkan tingkat kepercayaan yang tinggi saat Pegawai Kantor Camat Pangean dalam bekerja sehingga akan berpengaruh juga pada kemajuan Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

Tabel 5.19 Rekapitulasi jawaban seluruh indikator

No	Seluruh Indikator Kompensasi Langsung & Tidak Langsung	Kategori			Jumlah	Rata-rata
		TS	CS	S		
1	Pemberian Gaji	3	8	43	54	2,74
2	Pemberian Isentif	4	18	32	54	2,45
3	Pemberian Fasilitas Kerja	6	30	18	54	2,22
4	Pemberian Tunjangan Hari Tua dan Jaminan Kesehatan	2	5	47	54	2,82
	Jumlah Responden	15	61	140	216	2,55
	Persentase	6,94%	8,24%	64,82%	100	

Sumber: Data olahan 2023

Dari tabel 5.19 di atas dapat diketahui tanggapan responden terhadap Pemberian Gaji pada kategori tidak setuju sebanyak 3 orang, cukup setuju sebanyak 8 orang dan cukup sebanyak 43 orang. Maka secara rata-rata adalah 2,74.

Tanggapan responden terhadap Pemberian Isentif pada kategori tidak setuju sebanyak 4 orang, cukup setuju sebanyak 18 orang dan cukup sebanyak 32 orang. Maka secara rata-rata adalah 2,45. Tanggapan responden terhadap Pemberian Fasilitas Kerja pada kategori tidak setuju sebanyak 6 orang, cukup setuju sebanyak 30 orang dan cukup sebanyak 18 orang. Maka secara rata-rata adalah 2,22. Tanggapan responden terhadap Pemberian tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan pada kategori tidak setuju sebanyak 2 orang, cukup setuju sebanyak 5 orang dan cukup sebanyak 47 orang. Maka secara rata-rata adalah 2,82. Rata-rata hasil penelitian terhadap hasil seluruh indikator yang telah ditetapkan yaitu 2,55 berada pada rentang 2,24-3,00 maka dapat disimpulkan bahwa Analisis Kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi baik, walaupun masih ada beberapa responden yang menyatakan pemberian kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean Masih belum baik atau masih kurang setuju.

Kinerja yang optimal secara umum dapat dicapai apabila seseorang aparatur dalam menjalankan tugas tersebut memiliki perasaan yang aman, nyaman dan memiliki jaminan kesehatan serta sarana dan prasarana yang memadai pada saat melaksanakan atau menjalankan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing . Kinerja itu sendiri dapat dicapai dan

ditingkatkan dengan dukungan faktor-faktor organisasi dan SDM pegawainya. Untuk dapat menjalankan tugas pemerintahan yang baik di dalam roda pemerintahan sangat penting dan sangat perlu adanya pengalaman dan pendidikan serta pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan semangat kerja dan kesejahteraan bagi Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

5.5.1 Analisis Penelitian Mengenai Pemberian Kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan sebaran kuesioner mengenai analisis kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi diperoleh nilai rata-rata 2,55 yang berada pada interval baik. Hal ini dibuktikan dengan dua indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu indikator kompensasi langsung yang terdiri dari gaji, isentif dan indikator kompensasi tidak langsung yaitu terdiri dari fasilitas kerja, tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan. Dalam indikator Kompensasi langsung yaitu gaji penyaluran gaji yang sesuai dengan golongan dan sudah tepat waktu pada Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan sebaran kuesioner diperoleh nilai rata-rata hasil penelitian 2,74 yaitu berada pada interval baik. Hal ini dapat dilihat dari kenyataan dilapangan bahwa tingkat kehadiran dan semangat kerja pegawai meningkat dan dikatakan baik.

Dalam indikator Kompensasi langsung yaitu isentif, pemberian isentif yang sesuai dengan beban kerja pada Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan sebaran kuesioner diperoleh nilai rata-rata hasil penelitian yaitu 2,45 berada pada interval baik. Hal ini dapat dilihat dari kenyataan dilapangan bahwa meningkatnya motivasi pegawai dalam bekerja

sehingga berdampak pada kemajuan di Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi di bidang pekerjaan masing-masing dan hubungan antara pimpinan dengan pegawai menjadi lebih baik.

Dalam indikator Kompensasi tidak langsung yaitu pada fasilitas kerja, pendistribusian fasilitas kerja yang memadai pada Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan sebaran kuesioner diperoleh nilai rata-rata hasil penelitian 2,22 yaitu berada pada interval cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari kenyataan dilapangan bahwa fasilitas kerja Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi masih belum baik, karena masih ada pegawai yang tidak mendapatkan fasilitas yang memadai seperti komputer, printer, dan fasilitas ruangan lainnya. Sehingga membuat pekerjaan menjadi lambat dan kurang optimalnya hasil pekerjaan. Sudah seharusnya pemerintah kecamatan memperhatikan fasilitas para pegawai Kantor Camat Pangean untuk optimalnya hasil kerja dan membuat pelayanan di Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi menjadi lebih baik.

Dalam indikator Kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan, penyaluran tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan pada Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan sebaran kuesioner diperoleh nilai rata-rata hasil penelitian 2,82 yaitu berada pada interval baik. Hal ini dapat dilihat dari kenyataan dilapangan bahwa Tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan akan menimbulkan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja serta timbul kepercayaan

yang tinggi sehingga akan berpengaruh juga pada kemajuan Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis bahwa pemberian Kompensasi Pegawai Kantor Camat pangean Kabupaten Kuantan Singingi sudah pada kategori baik dapat dilihat dari jam kerja pegawai yang teratur karena penyaluran gaji yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, Pegawai yang mengerjakan pekerjaan yang semangat karena adanya isentif pada Kantor Camat Pangean, Pegawai memberikan pelayanan yang baik kepada instansi pemerintah dan juga masyarakat yang mengurus keperluan di kantor camat tersebut karena adanya fasilitas yang diberikan kepada pegawai sehingga memudahkan pegawai dalam bekerja, dan adanya kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai baik dalam masa bekerja maupun pada masa pensiun bekerja karena adanya penyaluran tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan yang diterima pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan singingi..

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Hasil sebaran kuesioner menunjukkan Analisis Kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi nilai rata-rata total 2,55 berarti pada interval Baik, dan hasil observasi penulis dilapangan dapat disimpulkan pada pemberian Kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean sudah Baik, hal ini dibuktikan dengan hasil sebaran kuesioner yang menunjukkan keseluruhan indikator yang diujikan adalah baik.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan Kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, antara lain:

1. Kantor Camat diharapkan dapat memberikan isentif kepada pegawai secara tepat waktu agar pegawai lebih semangat dalam bekerja.
2. Fasilitas pegawai sebaiknya dilengkapi agar pekerjaan dan pelayanan lebih efektif serta lebih maksimal di Kantor Camat Pangean.
3. Gaji diharapkan dibayarkan tepat waktu sesuai dengan peraturan di tetapkan
4. Penyaluran jaminan kesehatan diharapkan lebih ditingkatkan agar pegawai mersa aman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adamy Marbawi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Unimal Pres
- Anggra Sahya, 2016. *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Hasibuan, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT.Gravindo Persada
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mujanah, Siti, 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media
- Muhammad, 2019. *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. Lhoseumawe: Unimal pres
- Simarora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta: Bandung
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta-14240.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo

Sumber Lain:

- Muliati, 2019, *Administrasi Negara Dalam Kerangka Sistem Pemerintahan Negara Republik Indonesia. Meraja Journal*. Vol.2 No.1
- Undang-undang Kepegawaian nomor 43 tahun 1999 Tentang pemebrian gaji kepada pegawai
- Undang-undang Cipta Kerja Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pemberian Kompensasi

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS KOMPENSASI PEGAWAI KANTOR CAMAT PANGEAN

KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

A. KETENTUAN DAN PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Angket ini tidak bertujuan politik, melainkan hanya untuk mencari/mendapatkan data-data penelitian mengenai **Analisis Kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi**
2. Hasil jawaban bapak dan ibu, dalam kuesioner ini akan sangat di jaga kerahasiaannya, karena kejujuran dalam menjawab sangat kami harapkan
3. Bacalah pernyataan ini, Isilah/berilah tanda ceklis (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan anda berdasarkan keterangan pilihan berikut:

Skor	Kategori
3	Setuju
2	Cukup Setuju
1	Tidak Setuju

B. IDENTITAS PENELITI

1. Nama : Eris Mailion
2. NPM : 190411019
3. Fakultas : Ilmu Sosial
4. Prodi : Administrasi Negara
5. Judul : Analisis Kompensasi Pegawai Kantor Camat Pangean
Kabupaten Kuantan Singingi.

C. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Jabatan :

D. DAFTAR PERNYATAAN

1. GAJI

No	Pernyataan	Jawaban		
		S	C S	T S
1	Gaji yang saya terima selalu tepat waktu			
2	Saya menerima gaji sesuai dengan golongan kepegawaian			
3	Gaji yang saya terima selalu sesuai dengan besaran yang telah di tetapkan			

2. ISENTIF

No	Pernyataan	Jawaban		
		S	C S	T S
1	Saya menerima isentif kepegawaian sesuai dengan beban kerja			
2	Pemberian isentif diberlakukan sama kepada seluruh pegawai			
3	Pemberian isentif di berikan tepat waktu kepada pegawai			

3. FASILITAS KERJA

No	Pernyataan	Jawaban		
		S	C S	T S
1	Fasilitas kerja yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai			
2	Saya mudah menyelesaikan pekerjaan karena tersedianya fasilitas kerja yang memadai			
3	Fasilitas kerja yang saya terima dapat mengoptimalkan hasil kerja			

4. TUNJANGAN HARI TUA DAN JAMINAN KESEHATAN

No	Pernyataan	Jawaban		
		S	C S	T S
1	Pegawai menerima bantuan saat terkena musibah			
2	Pegawai menerima jaminan kesehatan yang sesuai selama mereka bekerja			
3	Tunjangan hari tua yang diterima pegawai sesuai dengan yang telah di tetapkan			

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Eris Mailion
Tempat/ Tgl Lahir : Pematang 09 Mei 2001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Dusun 1 Desa Pematang, Kecamatan Pangean

Riwayat Pendidikan :

- 1) SDN 032 Banjar Lopak Kecamatan Benai
- 2) MTS Hayatul Islamiyah Desa Pematang
- 3) MAN 2 Kuantan Singingi

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pangean, 03 Juli 2023

Penulis

Eris Mailion

DOKUMENTASI



Koordinasi dengan Kasubbag Umum Kantor Camat Pangean





Penyebaran Kuesioner kepada Pegawai Kantor Camat Pangean