



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

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

ERIS MAILION

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi. Jln. Gatot
Subroto KM.07 Kebun Nenas, Jake, Kabupaten Kuantan Singingi

Email: erismailion@gmail.com

ABSTRAK

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 (kuisisioner), 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

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

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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.

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



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN :2745-7761

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.

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Teori/ Konsep 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).

Administrasi Negara menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia bahwa pada hakikatnya merupakan proses penyekenggaraan kebijaksanaan negara/ pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan negara yang dalam abad modren ini adalah kesejahteraan masyarakat (dalam kamarudin sellang, 2016:45).

2.1.2 Teori/ Konsep Organisasi

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)

2.1.3 Teori/ Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

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)

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)

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).

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.

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)

2.1.4 Hubungan Kepuasan Kerja 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)

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:83), “kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding, Sehingga dalam bekerja pegawai akan merasa sejahterah dengan adanya



pemberian kompensasi sehingga terbentuknya kepuasan bekerja terhadap pegawai.

2.2. Kerangka Pemikiran

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



Sumber: Modifikasi peneliti 2023

3. 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/statistic.

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

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).

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.

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 Sumber: Camat/KSK Pangean	3	3	15%	3
8	Staf kecamatan	5	5	25%	.
9	Staf kecamatan	4	4	20%	3
Jumlah		18	18	100%	S

umber 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 Sekunder

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.

3.4 Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai Analisis kompensasi pegawai kantor camat pangean kabupaten kuantan singingi.

3.5 Metode Pengumpulan Data

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



Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. (Sugiyono, 2020 : 314).

3.3.6 Metode Analisis Data

Memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan atau fakta-fakta dilapangan kemudian mengambil kesimpulan serta disajikan dalam bentuk penelitian yang didasarkan tata cara ilmiah. Untuk menjabarkan data kuantitatif dalam bentuk angka-angka, dijabarkan sebagai berikut:

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

Keterangan:

\bar{X} : Rata-rata

N : Bobot

F : Jumlah Responden

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Indikator Kompensasi Lansung

4.1.2 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.

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%	

Berdasarkan tabel 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.



4.1.3 Isentif

Isentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Isentif ini yang penting dengan adanya pemberian isentif ini sehingga pegawai kantor camat pangean lebih semangat dalam bekerja.

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	

Berdasarkan tabel 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.

4.2 Indikator Kompensasi Tidak Lansung

4.2.1 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.



No	Fasikitas 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 mengoptimlkan 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	

Berdasarkan tabel 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.

4.2.2 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.

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	



Berdasarkan tabel 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.

Rata-rata hasil penelitian terhadap hasil seluruh indikator yang telah ditetapkan yaitu 2,55 berada pada rentang 2,24-3,00 maka dapat disimpulkan

No	Seluruh Indikator Kompensasi Lansung & Tidak Lansung	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	

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.

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.

5. KESIMPULAN



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN :2745-7761

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.

SARAN

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.

UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran 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.



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN :2745-7761

6. Abang Alfian dan rekan-rekan yang telah membantu penulis dalam perkuliahan ini.

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

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



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN :2745-7761

Undang-undang Cipta Kerja Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pemberian
Kompensasi