

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki kedudukan peranan yang sangat tinggi strategis dan penting di dalam organisasi demi tercapainya tujuan, dimana sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelol, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, disniilah perlu upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga hasil kinerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hamali (2016 : 2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni sumber daya manusia (human resource) dan sumber daya non manusia (Non human resource). Kelompok sumber daya non manusia mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau

organisasi. sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (Tenaga Kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, baik sarana maupun prasarana yang lengkap, tetapi lebih kepada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dan setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Ada beberapa cara demi terwujudnya kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian motivasi. dengan berbagai cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Ketika bergabung dengan suatu perusahaan maka setiap individu mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri. Tidak dipungkiri bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun ada juga berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan tidak bekerja mengembangkan usahanya.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Ariandi (2018) bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja kerasnya terhadap perusahaan/organisasi, yang bisa berupa fisik atau nonfisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada karyawan sesuai dengan perbandingan yang telah diberikannya kepada perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa.

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu akan meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Robbins (2007 : 171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Dan salah satu cara yang sangat baik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan.

Apabila sistem Kompensasi dinilai adil dan kompetitif oleh karyawan, maka akan lebih mudah bagi perusahaan untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin merupakan salah satu instansi pemerintahan yang sangat berperan langsung ke warganya. Pada Tahun 2022 secara Resmi Kabupaten Banyuasin berdiri sendiri tidak lagi termasuk dalam wilayah Kabupaten Musi Banyuasin. Dalam Pemekaran ini sangat berdampak positif bagi warga lebih mudah untuk urusan dokumen apapun jadi tidak lagi harus ke Musi Banyuasin. Kecamatan Talang Kelapa merupakan salah satu Kecamatan yang berada di Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan dengan Luas Wilayah 962117 Hektare dengan jumlah penduduk saat ini tercatat 140.359 Jiwa.

Kecamatan Talang Kelapa yakni Jalur urat nadi perekonomian perbatasan mulai dari kawasan 20, Jalan Palembang Betung. Adapun di wilayah kenten - Palembang terdapat ruas jalan Pangeran Ayin yang menghubungkan langsung dibagian wilayah kota Palembang, dan satu lagi kawasan yang baru berkembang

yakni Wilayah Gasing yang merupakan kawasan industri di jalan Poros Tanjung Api-Api.

Pada tahun 2007 Kecamatan Talang Kelapa sejumlah wilayah Kelurahan dan Desa di Kecamatan ini mulai dimekarkan yakni Kelurahan Kenten dimekarkan menjadi 3 Wilayah, Kelurahan Talang Keramat, Desa Kenten Laut dan Kelurahan Kenten. Dibagian barat Kelurahan Sukajadi dimekarkan menjadi 3 wilayah, Kelurahan Tanah Mas, Desa Talang Buluh dan Kelurahan Sukajadi. Dan Pada Tahun 2009 terjadi Pemekaran lagi yakni Desa Sungai Rengit menjadi 2 wilayah yakni Desa sungai Rengit dan Desa Sungai Rengit Murni. Dari jumlah Pemekaran Desa dan Kelurahan yang dilakukan secara bertahap, maka total desa Kecamatan Talang Kelapa kini memiliki 12 Desa dan Kelurahan.

Dan pada tahun 2022 terjadi pemekaran lagi di Kecamatan Talang Kelapa yakni Kelurahan sukajadi, Kelurahan Air batu, Kelurahan Tanah Mas, Kelurahan Sukamoro, Kelurahan Kenten dan Kelurahan Talang Keramat. Kecamatan Talang Kelapa memiliki 6 Kelurahan Induk dan 7 Kelurahan Pemekaran yakni :

1. Sukajadi
2. Sukajadi Timur
3. Sukamoro
4. Rawamaju
5. Tanah Mas

6. Tanas Mas Indah
7. Air Batu
8. Air Batu Jaya
9. Kenten
10. Azhar Permai
11. Sei Sedapat
12. Talang Keramat
13. Talang Keramat Raya

Tak hanya kelurahan, Kecamatan Talang Kelapa juga memiliki 6 Desa Definitif dan 1 Desa persiapan yakni ;

1. Desa Talang Buluh
2. Sungai Rengit
3. Pangkalan Benteng
4. Gasing
5. Sungai Rengit Murni
6. Kenten Laut
7. Kenten Jaya (desa Persiapan)

Dengan adanya pemekaran ini juga berpengaruh pada perubahan Data baik itu Kartu Keluarga, dan KTP yang berubah alamatnya. Sehingga setiap warga yang terkena pemekaran harus mengubah data alamat baik di Kartu Keluarga dan KTP agar alamat tersebut sesuai wilayah yang sudah pemekaran ini terjadi. Dan ini tentunya sangat berharap agar pelayanan ini lancar dan cepat berarti memerlukan Pegawai baik Pegawai Negeri Sipil (ASN) dan Tenaga Harian Lepas agar bisa bekerja dengan sebaik mungkin.

Kantor Camat Talang Kelapa sekarang Di pimpin Oleh Camat Salinan, S.Sos, MM yang menggantikan Camat Sebelumnya Arifin Nasution, S.Sos. Jumlah Pegawai Negeri Sipil ini Berjumlah 23 Orang dan Tenaga Harian Lepas berjumlah 27 orang.

Tabel 1.1. Status dan jumlah pegawai di kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin

No	Status Karyawan	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	23 Orang
2.	Pekerja Harian Lepas	27 Orang
	Jumlah Keseluruhan	50 Orang

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pegawai yang berstatus PNS sebanyak 23 orang dan yang Tenaga Harian Lepas (THL) berjumlah 27 orang

.Jadi jumlah keseluruhan berjumlah 50 orang.Pada penelitian ini objek yang diambil yaitu Tenaga Harian Lepas.

Tabel.1.2 Tenaga Harian Lepas berdasarkan Tugas Dan Ruang

No	Bagian Pekerjaan	Jumlah
1.	Seksi Kesejahteraan Sosial	3
2.	Seksi Pelayanan Umum	3
3.	Seksi Pemerintahan	1
4.	Seksi PMD/K	3
5.	Seksi Trantib	1
6.	Sub.bagian Sekretariat	3
7.	Subbagian Keuangan& Perencanaan	4
8.	Sub.bagian umum Kepegawaian	3
9.	Petugas Rumah Baca	1
10.	Petugas Kebersihan	2
11.	Sopir	1

Dari tabel 1.2. dapat dilihat bagian- bagian pekerjaan dan jumlah pekerja dengan Status Tenaga harian Lepas Yaitu : Seksi Kesejahteraan Sosial berjumlah 3 orang,Seksi PMD/K berjumlah 3 orang,Seksi Pelayanan Umum berjumlah 3 orang,Seksi Pemerintahan berjumlah 1 orang,Seksi Trantib berjumlah 1 orang,Sub bagian Sekretariat berjumlah 3 orang.Sub bagian Keuangan dan Perencanaan berjumlah 4 orang,Sub bagian umum.

Perusahaan atau Organisasi sangat memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya.Sumber daya tersebut berupa sumber energi,tenaga,kekuatan yang di perlukan untuk menciptakan daya,gerakan,aktivitas,kegiatan dan tindakan.Yang termasuk sumber daya tersebut adalah Sumber daya alam,Sumber daya manusia,Sumber daya ilmu pengetahuan,Sumber daya finansial,Sumber daya teknologi.Diantara semua sumber daya yang terpenting adalah Sumber daya manusia(Wirawan,2012 : I),karena tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang di inginkan.(Rivai,2013 : 6) menyatakan sumber daya manusia merupakan seseorang yang siap,mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi.

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 g(Hasibuan : 2013 : 6)Merupakan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien,efektif dan tujuan tertentu.

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia- manusia yang dapat di digunakan oleh organisasi sebagai penggerak untuk menajukan organisasi. Disamping itu untuk memiliki sumber daya manusia yang handal, organisasi atau perusahaan seharusnya dapat memenuhi kepuasan para pekerja.

Para pakar mendefinisikan secara beragam tentang kompesasi. Menurut Hasibuan (2018), menyatakan bahwa Kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan yang diberikan kepada perusahaan. Ariandi (2018) bahwa pengertian kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja keras karyawan tersebut pada organisasi. Dan menurut Handoko (2017), mengungkapkan pengertian Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa.

Penulis melakukan Observasi dimana ada beberapa kendala yang terjadi dimana Fasilitas komputer belum memadai karena tidak setiap ruangan kepala seksi dikantor Camat Talang Kelapa memiliki perangkat komputer yang banyak. Dan ini tentunya mempengaruhi pelayanan terhadap warga. Terkadang kendala tidak stabil jaringan internet sehingga dokumen untuk warga harus tertunda dulu memerlukan waktu yang lama agar baru dokumen tersebut selesai seperti Pembuatan KTP dan KK dimana itu harus online dan jaringan internet sangat berpengaruh dalam pembuatan dokumen tersebut.

Kemudian belum disiplin Tenaga harian Lepas yang datang terkadang tidak tepat waktu hal ini dapat dimaklumi karena jauh jarak rumah dan kantor sehingga mereka mengalami kemacetan yang cukup lama dan itu membuat mereka terlambat hadir. Penulis melakukan wawancara pada objek yang akan diteliti yaitu terhadap sopir dan petugas kebersihan dimana upah yang diterima tidak bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari, sangat terlihat kesenjangan dari segi ekonomi yang terjadi pada para pekerja di buktikan dengan sistem pengupahan yang di bawah standar upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) Yang telah di tetapkan oleh pemerintah yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor :07 tahun 2013 tentang upah minimum kerja yang diharapkan dapat memberi perlindungan kepada kaum kerja/buruh.

Dari data yang didapat dari kantor camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin tahun 2019 sama besarnya dengan upah minimum Provinsi sebesar RP.2.840.453 dengan rata-rata waktu kerja sebanyak 182 Jam/bulan, sedangkan dari data yang diterima didapatkan bahwa upah sopir dan tenaga kebersihan serta tenaga pelayanan umum yang berstatus Tenaga Harian Lepas (THL) sebesar 50.000/hari selama rata-rata 8 jam selama 5 hari yaitu hari Senin-Jumat dibayar perbulan 1.000.000 dengan rata-rata 160 jam/Bulan.

Tabel 1.3. Perbedaan upah yang telah ditetapkan terhadap upah yang diterima karyawan THL tahun 2022

Upah yang telah ditetapkan Pemerintah			Upah yang diterima karyawan Pekerja Harian Lepas		
Jumlah Besaran/bln	Jumlah Jam kerja	Jumlah Besaran/Ja m	Jumlah besaran/bln	Jumlah Jam kerja	Jumlah Besaran/Jam
Rp.3.160.000	182 Jam/bln	Rp.15.606	Rp1.000.000	240 Jam/bln	Rp.4.1667

Dari tabel 1.3 dapat diketahui bahwa upah minimum Provinsi (UMP) sebesar Rp.2.840.453 dengan rata-rata waktu kerja sebanyak 160 Jam/bln, maka besaran upah yang didapat Rp.15.606/jam, sedangkan dari data yang didapat dari kantor camat talang Kelapa bahwa upah tenaga kerja harian lepas (THL) Rp.4.1667 untuk lima hari kerja, sebesar Rp.1.000.000 dengan jumlah jam kerja 240 jam/bln. maka upah yang diterima lebih rendah dari upah minimum kabupaten/kota yang telah ditetapkan. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan terjadi Ketidak puasn kerja.

Disamping itu juga penulis melakukan wawancara juga tentang fasilitas yang mendukung dalam bekerja, mendapati bahwa ada keluhan dari tenaga harian lepas dimana tidak tersedia kesehatan kerja seperti sarung tangan dan masker. Dan penulis juga melakukan observasi dimana terjadi kelalaian tanggung jawab dalam hal waktu dimana hadirnya tidak tepat waktu yang telah ditentukan.

Adanya kebijakan di lapangan tentang kehadiran tenaga harian lepas di kantor Camat Talang Kelapa yang berhalangan hadir (Karena sakit ataupun izin) maka itu bisa mempengaruhi absensi kehadiran mereka tapi tidak mempengaruhi upah yang diterima. hal ini mengakibatkan kesalahpahaman antara pegawai tenaga harian lepas.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang masalah yang sudah di uraikan sebelumnya, makayang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu Adakah pengaruh kompensasi untuk Tenaga Harian Lepas di kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas kantor Camat Talang Kelapa.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Instansi

Penelitian diharapkan dapat membantu menyumbangkan pikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan kompensasi dalam meningkatkan kinerja Tenaga Harian Lepas dan diharapkan bisa menjadi acuan untuk menyusun kebijakan instansi yang bersangkutan sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga harian lepas dikantor Camat Talang Kelapa.

2. Bagi Penulis

Tugas akhir studi sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.

3. Bagi Almameter

Bisa dijadikan bahan untuk referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan

Penelitian dengan judul dan materi yang sama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut :

Peneliti melakukan penelitian ini berangkat dari *research gap* dimana permasalahan menunjukkan adanya hasil penelitian yang berbeda dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Di satu sisi kinerja dipengaruhi oleh kompensasi, tetapi di penelitian lain menghasilkan bahwa tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diterima maka semakin baik terhadap kinerja karyawan sehingga membawa dampak positif terhadap perusahaan dan sebaliknya semakin tidak baik kompensasi maka kinerja karyawan juga akan menurun sehingga membawa dampak yang buruk bagi perusahaan.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis bermaksud memeberikan saran kepada kantor kecamatan Talang Kelapa

diharapkan terus meningkatkan pemberian kompensasi agar kinerja Tenaga Harian Lepas meningkatkan kinerja yang membawa dampak positif terhadap kantor Kecamatan Talang Kelapa. Selain itu juga kantor Kecamatan Talang Kelapa juga harus memperhatikan tingkat kinerja karyawan yaitu dalam kenyamanan dalam bekerja serta komunikasi yang lancar antara Tenaga harian Lepas ataupun dari Tenaga Harian Lepas kepada pihak atasan dan adanya kesempatan maju kepada Tenaga Harian Lepas sehingga nantinya kinerja Tenaga Harian Lepas akan meningkatkan kinerja secara optimal.

Daftar Pustaka

- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.2013
- Eka, S. N. & Ismiyati. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara*. Economic Education Analysis Journal.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke Tujuh Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2016
- Hasibuan, SP Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2016
- <https://www.universitapsikologi.com/2019/12/dimensi-kinerja-dan-faktor-penilaian-karyawan.html>
- <https://www.universitapsikologi.com/2019/12/dimensi-kinerja-dan-faktor-penilaian-karyawan.html>
- <https://harianbanyuasin.disway.id/read/640181/tahukah-kamu-kecamatan-talang-kelapa-banyuasin-miliki-berapa-desakelurahan/60>
(diakses Senin Tanggal 16-Januari-2023)
- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/02/03/ini-daftar-umk-sumatra-selatan-2023-kota-palembang-tertinggi> (Diakses tanggal 03 februari 2023)
- Irfan, Fahri, 2012. “ *Manajemen (Teori, kasus, dan Solusi “*), cetakan kedua, Alfabet cv, Bandung
- Nurhidayat. F. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat kerja (Studi Kasus pada Perangkat desa wilayah selatan Kecamatan Pangkah Kabupaten Tegal)*.

- Prihantoro, Agung. *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui Motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen*, Deepublish, Jakarta, 2015
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. “ *Evaluasi kinerja sumber daya alam. Manusia* Refika Aditama Bandung.
- Mulyadi. 2012. “ *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Pustaka*
- Rivai, Veithzal. 2013. “ *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.CV

LAMPIRAN : KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN “ PENGARUH TINGKAT KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS KANTOR CAMAT TALANG KELAPA KABUPATEN BANYUASIN

Saya mahasiswi dari Fakultas Ekonomi Universitas Palembang, sedang menyusun sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Palembang dengan judul “ **PENGARUH TINGKAT KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS KANTOR CAMAT TALANG KELAPA KABUPATEN BANYUASIN.**”

Besar harapan saya kiranya Bapak / Ibu / Saudara / Saudari bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur - jujurnya sesuai kondisi atau keadaan sebenarnya. Atas kerja samanya saya ucapkan terima kasih

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu / Saudara/ Saudari dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (\checkmark) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak / Ibu / Saudara/ saudari. Adapun skor penilainya adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju(STS) = 1

IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Usia :.....
- c. Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
- d. Lama Bekerja :.....Tahun
- e. Pendidikan terakhir : a. SMA c. S1
b. D3 d. S2

KUESIONER

Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
Gaji						
1	Besarnya gaji pokok yang saya terima susah sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
2	Apakah gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan hidup					
Insentif						
3	Kantor Camat Talang Kelapa telah memberikan penghargaan kepada Tenaga Harian Lepas					
4	Insentif yang diberikan telah ini sesuai dengan kinerja yang diberikan kepada Tenaga Harian Lepas					
Tunjangan						
5	Tunjangan yang diberikan kepada Tenaga Harian Lepas sesuai dengan posisi kerja di kantor Camat Talang Kelapa					
6	Apakah Tunjangan bisa di terima oleh semua Tenaga Harian Lepas					

Kinerja

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
Kualitas Kerja						
7	Mutu dan kesempurnaan hasil kerja saya sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan					
8	Apakah standar hasil kerja semua Tenaga Harian Lepas bisa diterima dengan yang ditetapkan					
Kuantitas Kerja						
9	Kuantitas yang saya capai sesuai dengan kerja yang diberikan oleh kantor Camat Talang Kelapa					
10	Kuantitas kerja saya sudah sesuai yang sudah ditetapkan					
Ketepatan waktu						
11	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target yang ditetapkan					
12	Saya mengerjakan dengan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan					

	y1	y2	y.3	y4	y.5	y.6	Kinerja
y1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30	.372 .043 .30	.604 .000 30	.571 .001 30	.409 025 30	.218 .248 30	.787 .000 30
y2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30	.372 .043 .30	.604 .000 30	.571 .001 30	.409 025 30	.218 .248 30	.787 .000 30
y3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30	.372 .043 .30	.604 .000 30	.571 .001 30	.409 025 30	.218 .248 30	.787 .000 30
y4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30	.372 .043 .30	.604 .000 30	.571 .001 30	.409 025 30	.218 .248 30	.787 .000 30
y5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30	.372 .043 .30	.604 .000 30	.571 .001 30	.409 025 30	.218 .248 30	.787 .000 30
y6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30	.372 .043 .30	.604 .000 30	.571 .001 30	.409 025 30	.218 .248 30	.787 .000 30

Kompensasi X						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X
4	3	4	5	4	4	24
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	5	4	4	25
4	5	4	3	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	3	4	20
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	3	5	3	21
4	4	2	4	4	3	21
4	4	2	4	4	3	21
4	4	2	3	2	4	19
2	4	2	3	2	4	17
4	3	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	5	25
4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	4	24
3	4	3	3	5	3	21
4	4	2	4	4	3	21

Kinerja Y						
y1	y2	y3	y.4	y.5	y.6	Total Y
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	4	3	4	23
3	4	4	4	3	4	22
4	3	4	5	5	5	26
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	5	4	4	22
4	4	4	2	4	4	22
3	4	5	4	2	4	22
4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	4	5	5	26
4	5	5	5	4	4	27
4	5	3	5	4	4	25
4	5	5	4	4	4	26
4	3	3	3	3	4	20
4	5	5	4	4	4	26
4	4	3	3	3	4	21
4	4	4	5	4	4	25
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	2	3	17
4	4	4	4	2	3	21
2	3	3	3	2	4	17
2	3	3	3	2	4	17
2	3	3	5	3	4	20
2	3	3	5	4	3	20
4	4	3	3	4	4	22
5	3	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24

Lampiran 2

Uji asumsi dasar

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97528846
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.091
	Negative	-.117
Kolmogorovv-Smirnov Z		.641
Asymp. Sig. (2-tailed)		.806

Lampiran 3

Analisis Regresi Sederhana

Coefficients

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.380	3.432		.402	.691	1.000	1.000
Kompensasi	.906	.147	.760	6.180	.000	1000	1000

A. Dependent Variable : kinerja

Uji t (parsial)

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.380	3.432		.402	.691	1.000	1.000
Kompensasi	.906	.147	.760	6.180	.000	1000	1000

Uji Determinasi R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	S.td.Error Of the Estimate
1	.760	.577	.562	2.010

Hasil Uji Reliabilitas

a. Variabel kompensasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.750	6

b. Variabel kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	6

Lampiran 2

Uji asumsi dasar

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97528846
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.091
	Negative	-.117
Kolmogorovv-Smirnov Z		.641
Asymp. Sig. (2-tailed)		.806

Lampiran 3

Analisis Regresi Sederhana

Coefficients

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.380	3.432		.402	.691	1.000	1.000
Kompensasi	.906	.147	.760	6.180	.000	1000	1000

B. Dependent Variable : kinerja

Uji t (parsial)

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.380	3.432		.402	.691	1.000	1.000

Kompensasi	.906	.147	.760	6.180	.000	1000	1000
-------------------	-------------	-------------	-------------	--------------	-------------	-------------	-------------

Uji Determinasi R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	S.td.Error Of the Estimate
1	.760	.577	.562	2.010

Lampiran I

Hasil Uji Validitas

b. Variabel kompensasi

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Kompensasi
X1.1 Pearson	1	.372	.604	.571	.409	.218	.787
Correlation							
Sig. (2-tailed)		.043	.000	.001	.025	.248	.000
N	30	.30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson	.372	.1	.225	.103	.279	.009	.450
Correlation							
Sig. (2-tailed)	.043	.043	.232	.589	.135	.962	.013
N	30	.30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson	.604	.225	.1	.543	.527	.423	.869
Correlation							
Sig. (2-tailed)	.000	.232		.002	.003	.020	.000
N	30	.30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson	.571	.103	.543	.1	.355	.297	.731
Correlation							
Sig. (2-tailed)	.001	.589	.002		.054	.111	.000
N	30	.30	30	30	30	30	30

X1.1	Pearson	409	.279	.527	.355	.1	.218	.787
	Correlation	025	.135	.003	.054		.248	.000
	Sig. (2-tailed)							
	N	30	.30	30	30	30	30	30
X1.1	Pearson	1	.372	.604	.571	.409	.218	.787
	Correlation		.043	.000	.001	025	.248	.000
	Sig. (2-tailed)							
	N	30	.30	30	30	30	30	30

	y1	y2	y.3	y4	y.5	y.6	Kinerja	
y1	Pearson	1	.372	.604	.571	.409	.218	.787
	Correlation		.043	.000	.001	025	.248	.000
	Sig. (2-tailed)							
	N	30	.30	30	30	30	30	30
y2	Pearson	1	.372	.604	.571	.409	.218	.787
	Correlation		.043	.000	.001	025	.248	.000
	Sig. (2-tailed)							
	N	30	.30	30	30	30	30	30
y3	Pearson	1	.372	.604	.571	.409	.218	.787
	Correlation		.043	.000	.001	025	.248	.000
	Sig. (2-tailed)							
	N	30	.30	30	30	30	30	30
y4	Pearson	1	.372	.604	.571	.409	.218	.787
	Correlation		.043	.000	.001	025	.248	.000
	Sig. (2-tailed)							
	N	30	.30	30	30	30	30	30

y5	Pearson	1	.372	.604	.571	.409	.218	.787
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.043	.000	.001	.025	.248	.000
	N	30	.30	30	30	30	30	30
y6	Pearson	1	.372	.604	.571	.409	.218	.787
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.043	.000	.001	.025	.248	.000
	N	30	.30	30	30	30	30	30

Perusahaan atau Organisasi sangat memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya tersebut berupa sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Yang termasuk sumber daya tersebut adalah Sumber daya alam, Sumber daya manusia, Sumber daya ilmu pengetahuan, Sumber daya finansial, Sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya yang terpenting adalah Sumber daya manusia (Wirawan, 2012 : I), karena tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. (Rivai, 2013 : 6) menyatakan sumber daya manusia merupakan seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi.

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 : 2013 : 6) Merupakan sebagai

ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan tujuan tertentu.

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia- manusia yang dapat di digunakan oleh organisasi sebagai penggerak untuk menajukan organisasi. Disamping itu untuk memiliki sumber daya manusia yang handal, organisasi atau perusahaan seharusnya dapat memenuhi kepuasan para pekerja.

Para pakar mendefinisikan secara beragam tentang kompensasi. Menurut Daft (2003 : 416), Kompensasi merujuk pada : (1) Semua barang atau komediti yang digunakan berdasarkan nilai uang untuk memberi imbalan pegawai. (2) Semua pembayaran uang. sedangkan menurut Bernadin (2007 : 252) menyatakan bahwa kompensasi merujuk pada semua bentuk hasil keuangan dan tunjangan nyata yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2009 : 118) Kompensasi adalah Semua pendapatan yang berbentuk Uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2008 : 643) mendefinisikan Kompensasi berdasarkan klasifikasinya yang terdiri dari Kompensasi bersih (Net compensation), Kompensasi Tunai (Cash compensation) dan Kompensasi Kotor (Gross compensation). Kompensasi tunai adalah imbalan yang berbentuk gaji, bonus tunai, dan insentif jangka pendek. Kompensasi bersih adalah imbalan yang digunakan untuk membandingkan imbalan yang di hitung setelah pajak. Kompensasi kotor adalah imbalan yang berbentuk pengajian atas semua keuntungan pegawai dan tunjangan baik total maupun kompensasi tunai.

Kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang dilakukan dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan di nilai dalam bentuk uang yang di tetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang di terima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. (Schunk dkk 2008 : 138).

Mathis (2009 : 91) berpendapat Pemberian kompensasi bertujuan diantaranya :

- a. Memajukan organisasi atau perusahaan dimana semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan.
- b. Menciptakan keseimbangan dan keadilan yang berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus di penuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara output dan Input (syarat-syarat).
- c. Meningkatkan produktivitas kerja yang berarti pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- d. Pemenuhan kebutuhan dimana karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.

Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2009 : 56) Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

3. Kompensasi tidak langsung (Non Financial) adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan service (tunjangan pelayanan). Benefit dan services adalah Kompensasi tambahan yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka
4. Kompensasi Langsung (Financial) yaitu kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji tunjangan, insentif, komisi dan bonus merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
 - A. Gaji adalah jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - B. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target.
 - C. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010 : 127), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Pendidikan dan pengalaman kerja

2. Jenis dan sifat pekerjaan
3. Posisi jabatan
4. Kondisi perekonomian nasional
5. Serikat buruh atau organisasinya karyawan
6. Kemampuan dan kesedian perusahaan
7. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
8. Produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut (Nawawi, 2018) mendefinisikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas pemberian jasanya dalam bentuk kerja guna mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan (Marwansyah, 2014) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan langsung atau tidak langsung maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan dikarenakan jasanya dan kontribusinya dalam tercapainya tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian kompensasi dari pendapat para ahli, penulis mengambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah uang atau dapat berbentuk lainnya yang diterima pegawai secara langsung atau tidak langsung atas jasanya dalam bentuk kerja yang diberikan perusahaan tempatnya bekerja, artinya kompensasi bisa juga diartikan sebagai ganjaran dari perusahaan atau organisasi yang diberikan kepada pegawai atas hasil kerjanya, dapat berbentuk finansial secara langsung, tidak langsung maupun ganjaran yang berbentuk non finansial sebagai usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan KOMPENSASI

Demi terwujudnya kebutuhan hidup baik berupa kebutuhan dasar sandang maupun pangan, maka dari itu seseorang karyawan dituntut untuk bekerja dengan memberikan semua kemampuannya secara fisik maupun psikis. Secara fisik seseorang berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya dengan memberikan tenaga serta pikirannya. Secara psikis, seseorang telah memiliki pekerjaan tetap, dengan kompensasi yang cukup maka kehidupannya terjamin semua kebutuhan hidupnya dengan bekerja pada perusahaan yang dapat memberi imbalan sesuai dengan kebutuhannya disertai adanya lingkungan kerja kondusif seperti hubungan baik sama pegawai ataupun dengan pemimpin. Sebaliknya tujuan kompensasi bagi perusahaan merupakan alat untuk mewujudkan tujuan perusahaan, dan dengan imbalan yang baik, dapat memberikan kepuasan bagi pegawainya, karena dirinya

sudah dapat memenuhi segala kebutuhannya, sehingga dengan kompensasi yang baik dapat mempertahankan keberadaan pegawai yang berkompeten dengan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

Kajian Kinerja Pegawai

Kinerja (Performance), adalah tingkat kesuksesan seseorang dalam bekerja pada periode waktu tertentu, dimana dapat dinilai dari standar kerja, target sasaran, adanya kriteria dan atau ketentuan lainnya yang telah disosialisasikan dan disepakatin (Hasibuan, 2006).

Menurut (Dharma , 1996) indikator kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerjanya secara)1. kualitas yaitu beberapa l banyak hasil kerja atau produk yang dihasilkan dari pekerjaannya.2. Waktu yaitu ukuran waktu yang dibutuhkan untuk melakukan sebuah pekerjaan dapat diselesaikan oleh pegawai tepat berdasarkan target yang sudah direncanakan atau malah lebih cepat.3. Kualitas merupakan ukuran mutu dari hasil kerja, apakah sudah sesuai standar yang telah ditentukan atau terjadi penyimpangan atau kesalahan dari sasaran.

(Mangkunegara, 2017) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuatitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. seangkan menurut (Hasibuan, 2009 : 03) Prestasi kerja (KInerja) merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Mangkuprawira (2007 : 155) mendefinisikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Faktor Situasional yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- b. Faktor Kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Sistem meliputi sistem kerja, Fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

d. Faktor Individu meliputi unsur pengetahuan, kemampuan, motivasi yang dimiliki oleh tiap individu.

e. Konflik meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu dan konflik antar kelompok.

Dalam proses peningkatan kinerja, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Mengenali kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki langkah tersebut diperlukan beberapa informasi, antara lain :

a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.

b. Menentukan tingkat keseriusan masalah.

c. Mengidentifikasi hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.

d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut

e. Melakukan rencana tindakan tersebut

f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

g. Mulai dari awal, apabila perlu.

Indikator Kinerja.

Menurut Sudarmanto (2009 : 11) Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Miner dalam Sudarmanto (2009 : 12), mengemukakan 4 dimensi yang dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja adalah :

1. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan

2. Kualitas yang tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.

3. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

4. Penggunaan waktu dalam bekerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif / jam kerja hilang.

Kantor Camat Talang Kelapa merupakan unsur pelaksanaan urusan pemerintah yang bekerja menyelesaikan urusan dari warga-warga yang memerlukan dokumen seperti pembuatan KTP, KK, Akte Kelahiran, Surat Tanah, Surat Izin mendirikan Bangunan (IMB) dan lain sebagainya.

Dalam membantu pelayanan masyarakat ini tentu harus memiliki Pegawai baik Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Harian Lepas.

Tabel 1.1. Status dan jumlah pegawai di kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin

No	Status Karyawan	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	23 Orang
2.	Pekerja Harian Lepas	27 Orang
	Jumlah Keseluruhan	50 Orang

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pegawai yang berstatus PNS sebanyak 23 orang dan yang Tenaga Harian Lepas (THL) berjumlah 27 orang .Jadi jumlah keseluruhan berjumlah 50 orang. Pada penelitian ini objek yang diambil yaitu Tenaga Harian Lepas.

Tabel.1.2 Tenaga Harian Lepas berdasarkan Tugas Dan Ruang.

No	Bagian Pekerjaan	Jumlah
1.	Seksi Kesejahteraan Sosial	3
2.	Seksi Pelayanan Umum	3
3.	Seksi Pemerintahan	1
4.	Seksi PMD/K	3
5.	Seksi Trantib	1
6.	Sub.bagian Sekretariat	3
7.	Subbagian Keuangan & Perencanaan	4

8.	Sub.bagian umum Kepegawaian	3
9.	Petugas Rumah Baca	1
10.	Petugas Kebersihan	2
11.	Sopir	1

Dari tabel 1.2. dapat dilihat bagian- bagian pekerjaan dan jumlah pekerja dengan Status Tenaga harian Lepas Yaitu : Seksi Kesejahteraan Sosial berjumlah 3 orang, Seksi PMD/K berjumlah 3 orang, Seksi Pelayanan Umum berjumlah 3 orang, Seksi Pemerintahan berjumlah 1 orang, Seksi Trantib berjumlah 1 orang, Sub bagian Sekretariat berjumlah 3 orang, Sub bagian Keuangan dan Perencanaan berjumlah 4 orang, Sub bagian umum Kepegawaian berjumlah 3 orang, Petugas rumah baca berjumlah 1 orang, Petugas kebersihan Kantor berjumlah 2 orang dan Sopir berjumlah 1 orang.

Penulis melakukan wawancara pada objek yang akan diteliti yaitu terhadap sopir dan petugas kebersihan dimana upah yang diterima tidak bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari, sangat terlihat kesenjangan dari segi ekonomi yang terjadi pada para pekerja di buktikan dengan sistem pengupahan yang di bawah standar upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) Yang telah di tetapkan oleh pemerintah yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang perlindungan pekerja harian Lepas Pasal 7 yaitu : Pengupahan bagi pekerja harian lepas didasarkan atas upah harian yang besarnya tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah.

Dari data yang didapat dari kantor camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin tahun 2019 sama besarnya dengan upah minimum Provinsi sebesar RP.2.840.453 dengan rata-rata waktu kerja sebanyak 182 Jam/bulan, sedangkan dari data yang diterima didapatkan bahwa upah sopir dan tenaga kebersihan serta tenaga pelayanan umum yang berstatus Tenaga Harian Lepas (THL) sebesar 50.000/hari selama rata-rata 8 jam selama 5 hari yaitu hari Senin-Jumat dibayar perbulan 1.000.000 dengan rata-rata 160 jam/Bulan.

Tabel 1.3. Perbedaan upah yang telah ditetapkan terhadap upah yang di terima karyawan THL tahun 2019

Upah yang telah ditetapkan	Upah yang diterima karyawan
-----------------------------------	------------------------------------

Pemerintah			Pekerja Harian Lepas		
Jumlah Besaran/bln	Jumlah Jam kerja	Jumlah Besaran/Ja m	Jumlah besaran/bln	Jumlah Jam kerja	Jumlah Besaran/Jam
Rp.2.840.453	182 Jam/bln	Rp.15.606	Rp1.000.000	160 Jam/bln	Rp.50.000

Dari tabel 1.3 dapat diketahui bahwa upah minimum Provinsi (UMP) sebesar Rp.2.840.453 dengan rata-rata waktu kerja sebanyak 160 Jam/bln, maka besaran upah yang didapat Rp.15.606/jam, sedangkan dari data yang didapat dari kantor camat talang Kelapa bahwa upah tenaga kerja harian lepas (THL) Rp.10.000 untuk lima hari kerja, sebesar Rp.1.000.000 dengan jumlah jam kerja 160 jam/bln. maka upah yang diterima lebih rendah dari upah minimum kabupaten/kota yang telah ditetapkan. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan terjadi Ketidakpuasan kerja.

Disamping itu juga penulis melakukan wawancara juga tentang fasilitas yang mendukung dalam bekerja, mendapati bahwa ada keluhan dari tenaga harian lepas dimana tidak tersedia kesehatan kerja seperti sarung tangan dan masker. Dan penulis juga melakukan observasi dimana terjadi kelalaian tanggung jawab dalam hal waktu dimana hadirnya tidak tepat waktu yang telah ditentukan.

Adanya kebijakan di lapangan tentang kehadiran tenaga harian lepas di kantor camat Talang Kelapa yang menghalangi hadir (Karena sakit ataupun izin) maka itu bisa mempengaruhi absensi kehadiran mereka tapi tidak mempengaruhi upah yang diterima. hal ini mengakibatkan kesalahpahaman antara pegawai tenaga harian lepas.

METODE PENELITIAN

Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua :

1. Data Primer

Data primer ini pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh Penulis, dimana mendapatkan data ini diperoleh dari Pegawai ASN bagian Kepegawaian yang memiliki semua data baik ASN juga tenaga harian lepas. Dengan melalui metode :

a. Wawancara (Interview)

Yaitu teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian. Dengan cara tanya jawab langsung dengan Pegawai ASN dan Tenaga Harian Lepas Kantor Camat Talang Kelapa.

b. Kuesioner,

Metode ini merupakan metode pengumpulan data melalui pertanyaan dari peneliti dan dijawab oleh responden yang dikemukakan secara tertulis. Responden dalam hal ini Tenaga Harian Lepas kantor Camat Talang Kelapa kabupaten Banyuasin.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang lebih dahulu diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dikumpulkan dan dilaporkan oleh instansi atau orang di luar dari peneliti. Data sekunder ini diperoleh dengan metode sebagai berikut :

a. Dokumentasi.

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data melalui tentang yang bersumber dari dokumen dan laporan yang tersedia di kantor Camat Talang Kelapa.

b. Studi Kepustakaan

Merupakan suatu kegiatan mencari informasi dari sumber-sumber yang ada pada perpustakaan yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam bahan yang ada di perpustakaan seperti Buku, Dokumen, dan literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini, apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di kantor Camat Talang Kelapa kabupaten Banyuasin.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Tenaga Hrian Lepas kantor Camat Talang Kelapa.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Manfaat Praktis

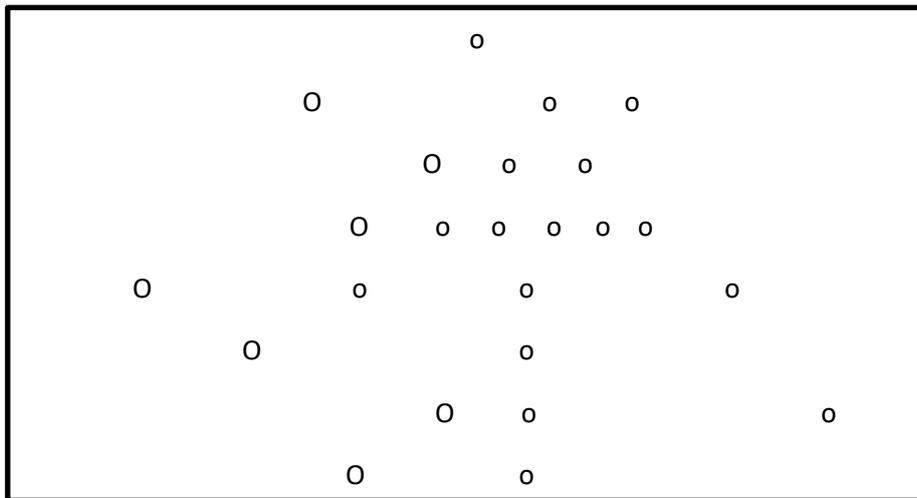
Penelitian diharapkan dapat membantu menyumbangkan pikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan kompensasi dalam meningkatkan kinerja Tenaga Harian Lepas dan diharapkan bisa menjadi acuan untuk menyusun kebijakan instansi yang bersangkutan sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga harian lepas di kantor Camat Talang Kelapa.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa dapat bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran atau memperbanyak konsep-konsep, teori-teori terhadap ilmu pengetahuan dari penelitian yang sesuai dengan bidang ilmu dalam melakukan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama sehingga dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya terkhusus dengan fenomena yang berkaitan dengan kompensasi dalam meningkatkan kinerja tenaga harian lepas kantor Camat Talang Kelapa,

Uji Heteroskeditas

Uji Heteroskeditas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.



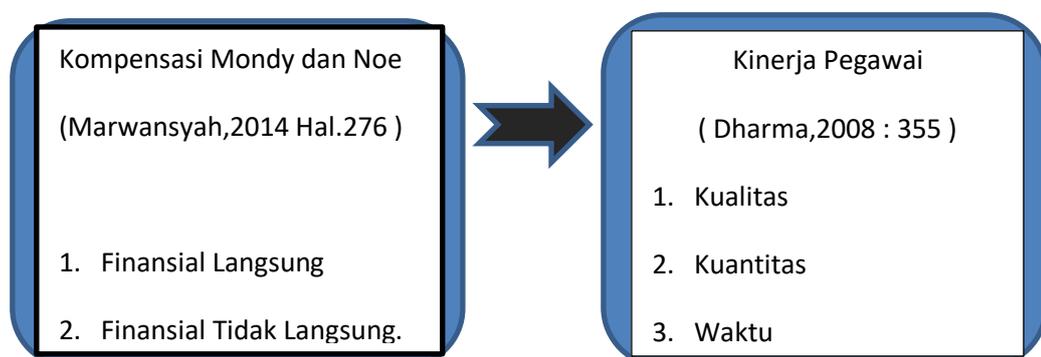
No	Nama	Tugas	Ruang
1.	Karyati,SE	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Seksi Kes.Sosial
2.	Khoirul Amizan	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Seksi Kes.Sosial
3.	Rusli Candra	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Seksi.Pelayanan Umum
4.	Eni Herlina,SE	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Seksi.Pelayanan Umum
5.	Dicky Andala Yudha,Amd	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Seksi Pemerintahan

6.	Zainal Alpin Madya Putra,SH	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Seksi PMD/K
7.	Dina Oktarika,SH	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Seksi PMD/K
8.	Yunizar,S.IP	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Seksi PMD/K
9.	Herti Purta Iziarti	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Sub.Bagian Sekretariat
10.	Deva Septiana	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Sub.Bagian Sekretariat
11.	Dinasti Putri	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Sub.Bagian Sekretariat
12.	Lera Rizkina,S.Psi	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Sub.Bagian Sekretariat
13.	Kurniawati,S.IP	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Sub.bagian Keu.dan Perencanaan
14.	SitiMarwiyah,S.I.Kom	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Sub.bagian Keu.dan Perencanaan
15.	Siti Nurdiana	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Sub.bagian Keu.dan Perencanaan
16.	Fitri Dahlena,S.Sos	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan	Sub.bagian Keu.dan

		Program/Kegiatan	Perencanaan
17	Ade Dwi setiawati	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Seksi Trantib
18.	Jurdil Amansyah	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Sub.Bagian Umum Kepegawaian
19	DesiNurmalasari,TR.T	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Sub.Bagian Umum Kepegawaian
20	Nurfuada	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Sub.bagian pemberdayaan masyarakat desa/ Kelurahan
21	Karisma alfareza	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Sub.bagian Tata Pemerintahan dan Pel.Umum
22	Ilham Ishadi	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan	Sub.bagian Pelayanan Umum
23	Siti	Petugas kebersihan Ruangankantor,Ru mah Dinas dan Mushola Kantor	
24	Firdaus	Petugas.Jaga Malam	
25	Solekha	PetugasKebersihan lingkungan Luar Kantor.Dan Memelihara Kebun kantor	
26	Miftahul Fansuri	Sopir Pejabat	

		Struktural Pimpinan OPD Kec.TALPA	
27.	Dilla Juwita Amanda Putri	Petugas Penyedia Tenaga Pelayanan Program/Kegiatan Rumah Baca	

Berdasarkan kajian teori-teori tersebut di atas, di duga dengan adanya kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai THL Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. Untuk memudahkan penelitian ini, maka kerangka pemikiran tersebut



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Pemilihan teori kompensasi berdasarkan pendapat (Marwansyah, 2014) penulis anggap sesuai dengan objek penelitian,yaitu Tenaga Harian Lepas (THL) Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin, dimana Kompensasi yang diperoleh berdasarkan target tertentu yang telah ditetapkan sedangkan kinerja pegawai

