

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 DPRD Kota Cimahi

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kota Cimahi merupakan lembaga legislatif yang bekerja agar pemerintahan kota Cimahi dapat berjalan. Pada pemilu tahun 2019, sebanyak 45 anggota DPRD kota Cimahi bersumpah dan resmi dilantik di kantor DPRD kota Cimahi untuk periode 2019-2024. Kursi DPRD pada periode tersebut di dominasi oleh partai PKS dan Gerindra yaitu sebanyak tujuh kursi, disusul oleh partai PDI Perjuangan, partai Golkar, dan partai Demokrat dengan sebanyak enam kursi, kemudian partai Nasdem sebanyak empat kursi, setelah itu partai PKB dan partai PPP yang menduduki sebanyak tiga kursi, kemudian partai PAN sebanyak dua kursi, dan yang terakhir partai Hanura sebanyak satu kursi (tribunnews.com, 2019).

1.1.2 Sekretariat DPRD Kota Cimahi

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kota Cimahi merupakan suatu perangkat daerah pemerintahan kota Cimahi yang memiliki tugas sebagai penyedia atau fasilitasi kegiatan DPRD yang wajib menyusun Rencana Strategis (RENSTRA), pengawasan, pembuatan peraturan, dan penganggaran. Sekretariat DPRD kota Cimahi perlu menyusun Rencana Strategis berdasarkan pada visi, misi kota Cimahi, dan visi, misi Sekretariat DPRD yang nantinya akan dituangkan pada tujuan, sasaran, program dan kegiatan, strategi dan arah kebijakan (<https://cimahikota.go.id>, 2020).

1.1.2.1 Visi dan Misi Sekretariat DPRD Kota Cimahi

Visi

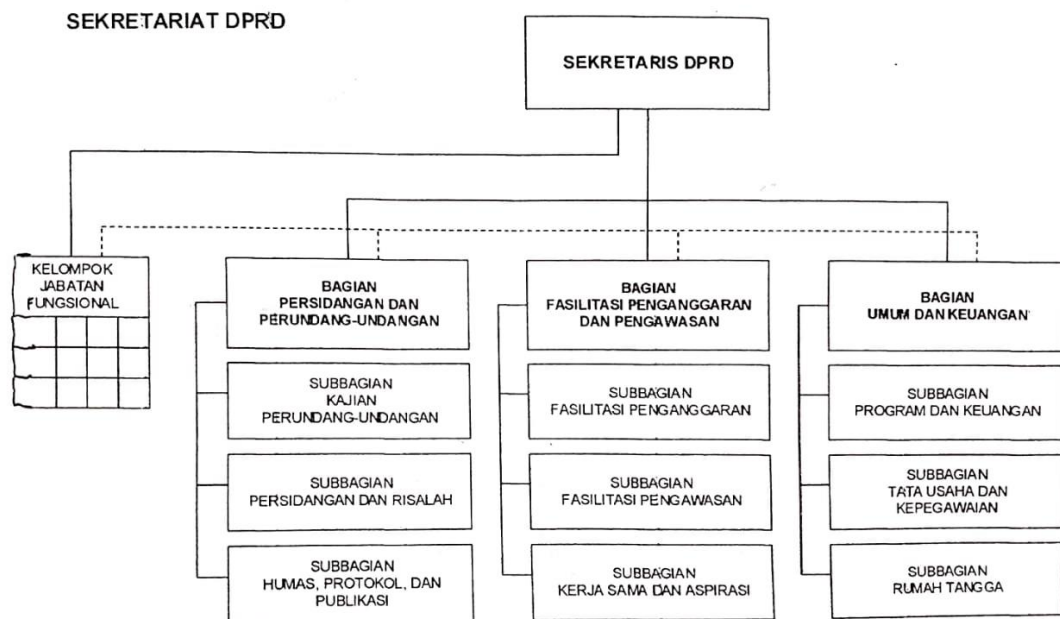
Terwujudnya pelayanan Sekretariat DPRD kota Cimahi yang profesional dalam mendukung tugas dan fungsi DPRD.

Misi

1. Meningkatkan kapasitas lembaga perwakilan rakyat daerah melalui fasilitasi kegiatan DPRD kota Cimahi.

2. Meningkatkan pelayanan Sekretariat DPRD kota Cimahi melalui kinerja SDM, sarana dan prasarana serta administrasi yang baik.

1.1.2.2 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Cimahi



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Cimahi

Sumber: Data Internal Sekretariat DPRD Kota Cimahi, 2020.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi pemerintahan atau birokrat dituntut mengefektifkan sebuah organisasi serta sumber daya didalamnya agar memperbaiki produktifitas, kualitas, dan layanan. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila sumber daya manusianya memiliki kinerja yang baik dan optimal. Untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara telah diatur pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang meliputi pokok-pokok kepegawaian, kepegawaian daerah yang diatur dalam Bab V Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Menurut Harmonika (2017) sumber daya merupakan hal yang penting karena dapat menggambarkan secara umum kinerja dari instansi pemerintahan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi suatu organisasi. Kemudian manajemen sumber daya yang

efektif merupakan salah satu kunci dari keberhasilan sebuah organisasi. Keberhasilan tersebut dapat dicapai apabila peraturan dan prosedur yang ada saling berkaitan dan memberikan perannya dalam tercapainya suatu tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi, yang bisa menjadikan semua anggota organisasi tersebut berpengaruh dan bekerjasama saling gotong royong untuk mencapai suatu tujuan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh manusia didalam organisasi pasti tidak pernah luput dari keinginan atau motif pribadi seseorang itu baik untuk memuaskan keinginannya atau memenuhi kebutuhan hidupnya. Pratama *et al.*, (2015) mengatakan bahwa beberapa cara dapat dilakukan untuk memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya yaitu salah satunya adalah kompensasi. Karena pada umumnya setiap manusia yang bekerja pada suatu organisasi pasti akan diberikan kompensasi berdasarkan pekerjaan atau prestasi yang telah diraihinya. Kinerja yang optimal merupakan modal penting bagi para Aparatur Sipil Negara, sebab menyangkut kualitas dan pelayanan publik yang diberikan instansi tertentu (Astutik, 2016).

Menurut Wartono (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari tenaga kerja yang telah dicapai oleh individu atau kelompok dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam mengerjakan tugasnya pada kurun waktu tertentu. Setiap instansi pemerintahan pasti memiliki standar kinerja karyawan yang diterapkan didalamnya. Suatu perusahaan atau instansi pemerintahan sangat bergantung pada kinerja karyawannya karena dijadikan sebagai alat ukur keberhasilan instansi tersebut. Semakin tinggi kinerja karyawan di suatu instansi atau perusahaan, maka akan akan berdampak pada kinerja instansi atau perusahaan tersebut yang semakin baik (Prihatin & Sunaryo, 2018).

Peneliti menggunakan beberapa kasus yang terjadi pada beberapa penelitian terdahulu mengenai kinerja para Aparatur Sipil Negara, seperti yang dikatakan Efrianti & Wibisono (2017) mengatakan bahwa kurang optimalnya kinerja karyawan di kantor Sekretariat DPRD kota Batam yang disebabkan oleh masih terdapat beberapa karyawan yang meninggalkan kantor saat jam kerja, karyawan yang tidak mengikuti apel pagi, pulang sebelum waktunya pulang, dan rendahnya

komitmen berorganisasi yang dimiliki karyawan. Kemudian Huzaemah (2020) menemukan bahwa adanya persepsi pegawai mengenai sistem kenaikan pangkat reguler empat tahun sekali membuat komitmen pegawai menurun sehingga dapat menurunkan kinerja karena mereka berpendapat bahwa sekecil apapun beban kerja yang diterima jika sudah saatnya mereka akan tetap naik pangkat.

Setiap instansi ataupun perusahaan pasti memiliki sistem penilaian kinerja karyawan yang berbeda-beda. Penilaian kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai atau SKP. Indikator SKP Sekretariat DPRD kota Cimahi terbagi menjadi enam yaitu orientasi pelayanan, disiplin, integritas, komitmen, kerja sama, dan kepemimpinan. Setiap bulan dilakukan penilaian prestasi kinerja karyawan tersebut dengan menggunakan skala dari satu-lima. Penilaian tersebut dilakukan atas dasar untuk mengetahui apakah karyawan Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi telah memenuhi sasaran sesuai dengan standarnya. Berikut merupakan kriteria SKP pada Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi:

Tabel 1. 1 Kriteria Penilaian SKP Kantor Sekretariat DPRD Kota Cimahi

Skala/Skor	Rentang Nilai
5	Sangat Baik
4	Baik
3	Cukup
2	Kurang
1	Buruk

Sumber: Kasubag TU dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Kota Cimahi, 2020.

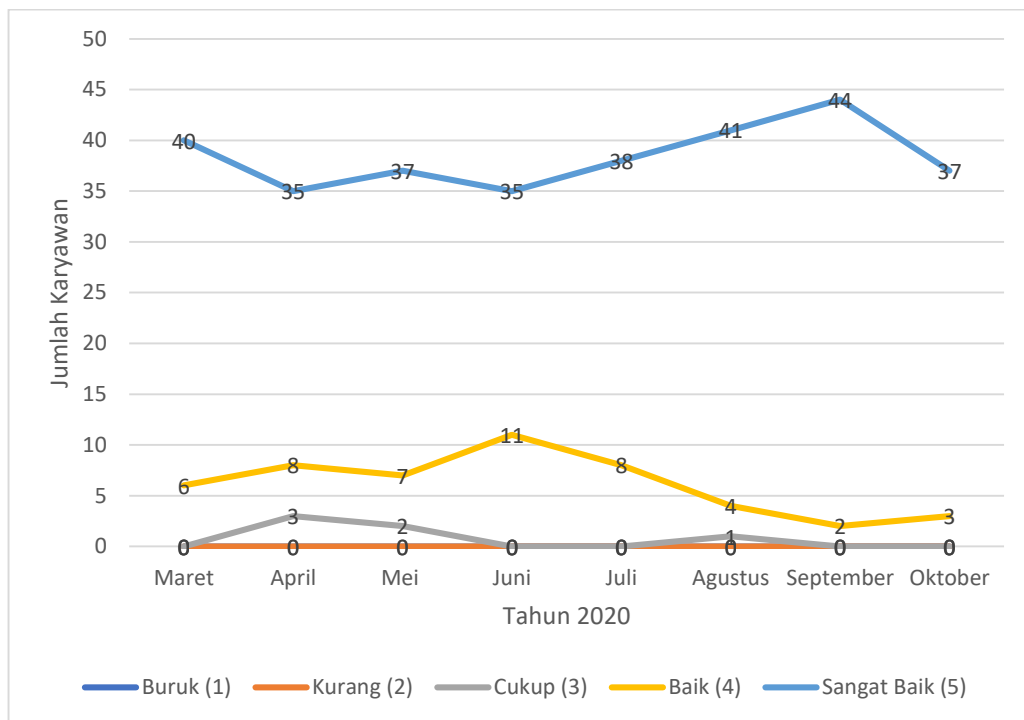
Adapun hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi dari bulan Maret-Oktober 2020 yang akan dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Sekretariat DPRD Kota Cimahi Bulan Maret-Oktober

Penilaian SKP	Tahun 2020							
	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
Sangat Baik (5)	40	35	37	35	38	41	44	37
Baik (4)	6	8	7	11	8	4	2	3
Cukup (3)	0	3	2	0	0	1	0	0
Kurang (2)	0	0	0	0	0	0	0	0
Buruk (1)	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	46	46	46	46	46	46	46	40

Sumber: Kasubag TU dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Kota Cimahi, 2020

Jumlah karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi tidak selalu sama. Hal tersebut dikarenakan adanya jenjang karir atau kenaikan jabatan, pemindahan/mutasi, dan pensiun setiap pergantian periode. Pada tahun ini pergantian periode terjadi pada bulan Oktober dimana karyawan yang bekerja sejumlah 40 orang yang sebelumnya sebanyak 46 orang. Peneliti juga ingin menjelaskan Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi pada bulan Maret-April 2020 dengan penjelasan sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Sekretariat DPRD Kota Cimahi Bulan Maret-Oktober 2020

Sumber: Diolah dari Kantor Sekretariat DPRD Kota Cimahi, 2020

Pada tabel 1.2 dan gambar 1.2 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi Bulan Maret-Oktober 2020 belum optimal. Untuk kategori sangat baik dengan skala penilaian lima cenderung tidak stabil atau naik turun. Pada bulan Maret sebanyak 40 karyawan, pada bulan April turun menjadi 35 karyawan, pada bulan Mei naik menjadi 37 karyawan, kemudian pada bulan Juni turun kembali menjadi 35 karyawan, setelah itu naik pada bulan Juli menjadi 38 karyawan, naik kembali pada bulan Agustus Menjadi 41 karyawan, kemudian naik lagi bulan September menjadi 44 karyawan, dan akhirnya menurun pada bulan Oktober menjadi 37 karyawan.

Walaupun kinerja karyawan Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi sudah hampir mencapai titik sempurna, namun Sekretariat DPRD kota Cimahi merupakan instansi pemerintahan maka mereka dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan stabil. Maka dari itu, karyawan Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi tidak ada yang termasuk kedalam kriteria kurang dengan skor dua, dan buruk dengan skor satu. Masih terdapat beberapa karyawan yang termasuk kedalam kriteria cukup

dengan skor tiga. Bagi instansi pemerintahan hal tersebut perlu diperbaiki agar sebisa mungkin tidak ada karyawan yang memasuki kriteria cukup, kurang, bahkan buruk.

Menurut penuturan dari Ibu Adia Ningsih selaku bagian Kasubag TU dan Kepegawaian mengatakan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang pergi tanpa izin saat masih jam kantor dan belum waktunya pulang. Dan menurut penuturan beliau hal tersebut terjadi dikarenakan berangkat kerja namun tidak memiliki target atau capaian yang harus diraih sehingga para karyawan merasa bingung dan bermalas-masalan. Dari hal tersebut mengakibatkan saat mereka diberi target, kinerja yang diberikan kurang maksimal dan dapat dikatakan lamban karena terkadang masih ada yang belum tercapai capaiannya.

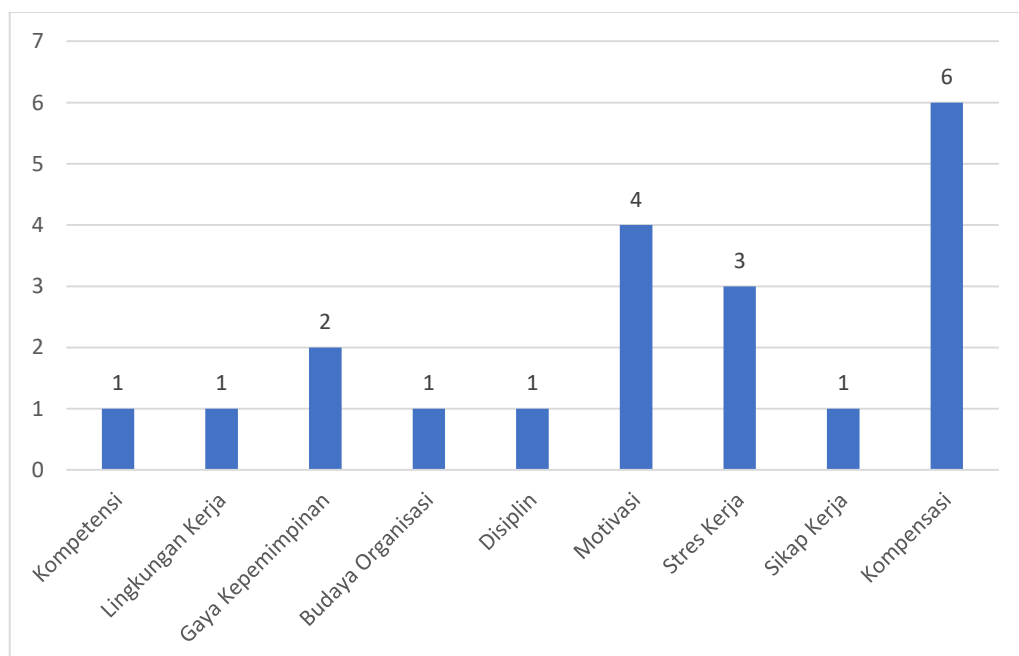
Banyak faktor yang dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Beberapa faktor tersebut dapat menjadi pendorong maupun penghambat bagi seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, dan faktor motivasi. Hal ini sejalan dengan pendapat oleh Baba (2014) dan Setiawan (2015) yang mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi dan motivasi kerja, dan faktor-faktor yang lainnya yaitu komunikasi, dan budaya organisasi.

Faktor lainnya yang dikemukakan oleh Muis *et al.*, (2018) yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi. Pendapat tersebut sejalan dengan Baba (2014) yang mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi dan komunikasi. Hartono & Rotinsulu (2015) juga mengatakan bahwa faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Verawati & Widyawati (2017) mengatakan bahwa faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis merupakan faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Giovanni *et al.*, (2015) mengatakan bahwa konflik peran, konflik kerja, dan stress kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Wairooy (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor lainnya disebutkan

dalam penelitian Satriowati *et al.*, (2016) yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, komunikasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi naik atau turunnya kinerja karyawan. Hamali (2016) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin, motivasi, stres kerja, sikap kerja, dan kompensasi.

Guna mengetahui bagaimana persepsi karyawan pada kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi peneliti melakukan pra survei mengenai faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Hamali (2016) mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti menyebarkan kuesioner pra survei tersebut kepada setengah dari populasi karyawan kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi yaitu sebanyak 20 orang. Berikut merupakan hasil kuesioner pra survei yang telah diperoleh dari 20 karyawan sebagai responden dan telah diolah untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap faktor yang paling mempengaruhi kinerja:



Gambar 1. 3 Rekapitulasi Kuesioner Pra Survei Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020.

Pada gambar 1.3 dapat dilihat bahwa menurut persepsi karyawan Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi sebanyak enam orang yang memilih faktor kompensasi dan menjadi faktor kinerja yang paling banyak dipilih. Kemudian faktor motivasi sebanyak empat orang, disusul dengan faktor stres kerja, setelah itu faktor gaya kepemimpinan dengan dua orang, yang terakhir yaitu faktor kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin, dan sikap kerja dengan satu orang yang memilih. Dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Fadillah (2017) mengatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk karyawannya sebagai penghargaan atas imbalan, kerjaan, dan pencapaian yang telah diraih oleh karyawan tersebut. Seorang karyawan bekerja untuk mendapatkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Pemberian kompensasi merupakan suatu kebutuhan, karena dari hasil kompensasinya dapat mensejahterakan hidupnya. Ardi & Sukmasari (2016) mengatakan kebutuhan akan kompensasi merupakan faktor pendorong yang kuat seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Komara & Nelliwati (2014) mengatakan bahwa mendapatkan temuan yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) RSUD kota Bandung.

Kompensasi berupa gaji, dan tunjangan yang dijelaskan oleh Vahdist & Mahfudz (2017) merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, rendahnya kinerja seseorang disebabkan oleh pemberian gaji, dan tunjangan yang belum sesuai. Prastowo (2018) mengatakan bahwa kinerja ASN meningkat karena adanya kompensasi dari institusi. Beberapa pendapat tersebut membuktikan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Pratama *et al.*, (2015) yang meneliti mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Nurchayani & Adnyani (2016) bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kompensasi menjadi menarik dan memiliki dasar yang kuat untuk diteliti bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena fenomena yang ada dan dilihat berdasarkan hasil tren positif dari penelitian sebelumnya.

Setelah melihat hasil penelitian terdahulu, terdapat hasil tren yang stabil yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jika menginginkan naiknya kinerja karyawan harus disertai dengan naiknya kompensasi, begitu pula sebaliknya. Dapat dilihat juga dari hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti terdapat enam karyawan yang memilih faktor kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Meskipun pada penelitian terdahulu hasil yang diperoleh selalu positif, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tentu dihadapi oleh semua instansi dan perusahaan tidak terkecuali kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi. Komponen kompensasi dari data sekunder yang diperoleh peneliti yaitu gaji dan tunjangan. Berikut merupakan beberapa data kompensasi karyawan Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi:

Tabel 1. 3 Data Kompensasi Karyawan Kantor Sekretariat DPRD Kota Cimahi

No.	Jabatan	Golongan	Gaji	Tunjangan
1.	Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian – Kelas Jabatan : 9	III/d	Rp.5,589,632	Rp.9,000,000
2.	Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan – Kelas Jabatan : 9	III/d	Rp.4,730,262	Rp.9,000,000
3.	Pelaksana (Notulis Rapat) – Kelas Jabatan : 6	III/d	Rp.5,223,234	Rp.3,750,000
4.	Kepala Sub Bagian Persidangan – Kelas Jabatan : 8	III/d	Rp.4,550,634	Rp.9,000,000
5.	Pelaksana (Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor) – Kelas Jabatan : 6	III/d	Rp.3,457,200	Rp.3,750,000

(Bersambung)

(Sambungan)

6.	Pelaksana (Analisis Rencana Program dan Kegiatan) – Kelas Jabatan : 7	III/c	Rp.4,270,308	Rp.4,750,000
7.	Kepala Sub Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol – Kelas Jabatan : 8	III/c	Rp.3,776,200	Rp.9,000,000
8.	Pelaksana (Pengelola Keuangan) – Kelas Jabatan : 6	III/c	Rp.3,801,422	Rp.3,750,000
9.	Pelaksana (Sekretaris) – Kelas Jabatan : 6	III.c	Rp.3,801,422	Rp.6,000,000
10.	Pelaksana (Pengelola Persidangan) – Kelas Jabatan : 6	III/c	Rp.3,484,192	Rp.3,750,000
11.	Pelaksana (Pengelola Program dan Laporan) - Kelas Jabatan : 6	III/b	Rp.3,638,340	Rp.3,750,000
12.	Pelaksana (Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan) - Kelas Jabatan : 7	III/b	Rp.3,701,128	Rp.4,750,000
13.	Pelaksana (Analisis Materi Sidang) - Kelas Jabatan : 7	III/a	Rp.3,618,680	Rp.4,750,000
14.	Pelaksana (Bendahara) - Kelas Jabatan : 7	III/a	Rp.3,355,608	Rp.5,250,000
15.	Pelaksana (Pengelola Persidangan) - Kelas Jabatan : 6	III/a	Rp.3,613,680	Rp.3,750,000
16.	Pelaksana (Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur) - Kelas Jabatan : 7	II/d	Rp.3,474,372	Rp.4,750,000
17.	Pelaksana (Pengadministrasi Umum) - Kelas Jabatan : 5	II/c	Rp.3,648,792	Rp.2,800,000

(Bersambung)

(Sambungan)

18.	Pelaksana (Ajudan) - Kelas Jabatan : 6	II/c	Rp.3,285,200	Rp.5,500,000
19.	Pelaksana (Pengelola Keuangan) - Kelas Jabatan : 6	II/c	Rp.3,340,650	Rp.3,750,000
20.	Pelaksana (Pengelola Barang Milik Negara) - Kelas Jabatan : 6	II/c	Rp.3,244,092	Rp.3,750,000

Sumber: Kasubag TU dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Kota Cimahi, 2020

Peneliti ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana kompensasi yang terjadi pada karyawan Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan melakukan penelitian pendahuluan atau *Pilot Study* dengan cara menyebarkan kuesioner secara acak kepada beberapa karyawan yang bekerja di Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi. Berikut merupakan hasil kuesioner yang telah diperoleh dari 20 karyawan karena Johanson & Brooks (2010) merekomendasikan 20 sampai 25 orang untuk dijadikan sampel pilot study. Hasil dari responden telah diolah untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap kompensasi yang telah diberikan.

Tabel 1. 4 Rekapitulasi Kuesioner Pilot Study Variabel (X)

No.	Persepsi Kompensasi	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Total	Presentase
1.	Saya menerima upah lembur yang adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	1	6	1	6	6	20	70%
2.	Gaji yang diterima setiap bulan mencukupi kebutuhan	1	2	7	8	2	20	68%

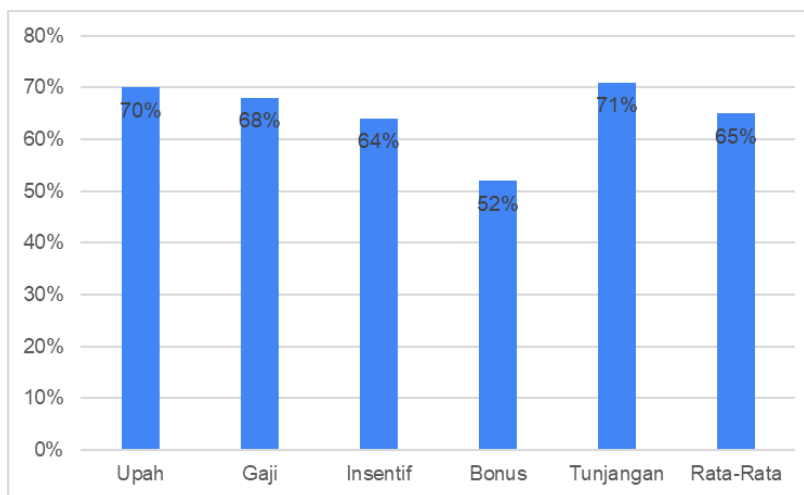
(Bersambung)

(Sambungan)

	hidup saya sehari-hari							
3.	Saya menerima insentif sesuai dengan kinerja saya	0	7	4	7	2	20	64%
4.	Bonus yang diberikan sudah memuaskan	3	7	7	1	2	20	52%
5.	Saya merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan	0	2	8	7	3	20	71%
Rata-Rata								65%

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil dari *pilot study* yang dilakukan oleh peneliti mengenai kompensasi karyawan Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. 4 Rekapitulasi Kuesioner Pilot Study Variabel (X) Kompensasi

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020

Pada tabel 1.4 dan gambar 1.3 dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan persepsi karyawan Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi atas kompensasi yang telah diterimanya. Kompensasi yang diterima oleh karyawan Sekretariat DPRD kota Cimahi tergolong dalam kategori cukup baik dengan nilai rata-rata 65%.

Kompensasi berupa tunjangan mendapatkan nilai terbesar dengan 71%, kemudian disusul dengan kompensasi upah sebesar 70%, selanjutnya yaitu kompensasi berupa gaji dengan nilai sebesar 68%. Berbanding terbalik dengan kompensasi berupa tunjangan, yaitu nilai yang didapatkan dari kompensasi berupa bonus mendapatkan nilai terkecil dengan nilai 52%, kemudian disusul oleh kompensasi berupa insentif dengan perolehan nilai 64%. Dapat disimpulkan bahwa terdapat dua tipe kompensasi yang belum dilakukan secara maksimal.

Berdasarkan hasil dari olahan kuesioner *pilot study* peneliti ditemukan bahwa belum maksimalnya kompensasi pada Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi, dan juga beberapa penelitian terdahulu serta hasil pra survei mengenai persepsi karyawan terhadap faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja seperti yang telah dipaparkan membuat peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kompensasi dan apakah ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi. Maka dari itu peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Cimahi”** untuk dijadikan penelitian.

1.3 Perumusan Masalah

Setiap organisasi maupun institusi pasti menuntut para karyawannya untuk meningkatkan kinerja nya agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Dalam rangka agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan suatu unsur pendorong dalam bekerja yang salah satunya merupakan kompensasi. Menurut hasil dari kuesioner pilot studi peneliti dapat disimpulkan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan masih berada pada kategori cukup tinggi dengan nilai 65% yang artinya masih dapat ditingkatkan hingga maksimal. Kinerja karyawan Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi juga tidak stabil dan belum mencapai titik sempurna. Berdasarkan pernyataan tersebut permasalahan yang didapatkan pada penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh kompensasi di Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi terhadap kinerja karyawannya.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini yaitu:

- a. Bagaimana kompensasi karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui bagaimana kompensasi karyawan kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi.
- b. Mengetahui bagaimana kinerja karyawan kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi.
- c. Mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk berbagai kalangan dalam memecahkan atau mengantisipasi suatu masalah yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan, berikut merupakan manfaat lain yang diharapkan oleh penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1.6.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu bahan referensi ajar dalam menambah pengetahuan serta wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk instansi terkait agar lebih baik terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas dan mempermudah penelitian agar pembahasannya tidak meluas atau menyimpang, maka peneliti membuat ruang lingkup penelitian dengan tujuan lain agar menjaga konsistensinya. Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi dan objek penelitian pada penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dari instansi yang bersangkutan.

1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian

Waktu dan periode penelitian ini dilakukan di bulan Oktober 2020 hingga Januari 2021.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan tugas akhir ini diharapkan dapat membantu pembaca saat membaca dan memahami dengan betul skripsi ini. Maka dari itu penulisan skripsi atau tugas akhir ini disusun sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada Bab ini peneliti mengemukakan beberapa hal mengenai tinjauan objek penelitian, latar belakang, penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini peneliti mengemukakan beberapa hal yaitu tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada Bab ini peneliti mengemukakan beberapa hal yaitu karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan dan sumber data, validitas dan reliabilitas, dan 16 teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini peneliti mengemukakan beberapa hal yaitu karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab ini peneliti mengemukakan beberapa hal yaitu kesimpulan, dan saran.