

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri dan selalu membutuhkan bantuan orang lain, sehingga manusia dalam kehidupannya tidak terlepas dalam organisasi. Manusia juga selalu berhubungan dengan organisasi, baik organisasi publik maupun non publik (swasta). Dalam sebuah organisasi terdapat hubungan antar manusia yang saling berinteraksi dan bekerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang memberikan nilai tambah tolak ukur keberhasilan organisasi serta merupakan pendukung utama sebagai penggerak dibidang organisasi. Sebagai aparatur pemerintahan atau sering disebut pelayanan masyarakat maupun rencana pemerintah, maka lembaga pemerintah itu sendiri yang bertanggung jawab dalam melakukan rencana serta berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi.

Mengelola sebuah organisasi khususnya organisasi nirlaba dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja yang profesional, yaitu perilaku kerja positif yang berdasarkan pada kesadaran diri yang baik. Melihat betapa pentingnya pegawai negara, dalam hal ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Cimahi Utara dalam hal pelayanan dan pembangunan, maka dengan adanya sistem

pemberian kompensasi yang baik dan kondisi kepuasan kerja yang baik diantara para pegawai, maka para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Edison (2016:190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adanya kinerja pegawai yang baik maka perkembangan organisasi akan tetap berjalan efektif dan efisien dengan melakukan kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi dalam menghadapi pelayanan yang dihasilkan dalam kerja nyata dan dengan standar kerja. Untuk itu pimpinan harus bisa menyiapkan yang dapat menjadi acuan bagi para pegawai untuk mencapai tugas-tugas nya agar berjalan dengan baik.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung terciptanya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja Pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja Pegawai yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kecamatan Cimahi Utara secara geografis merupakan daerah dengan struktur tanah perbukitan terlaetak pada ketinggian 760 meter di atas permukaan laut. Secara geografis Kecamatan Cimahi Utara memiliki luas wilayah 1.332,035 Ha. Meliputi 4 wilayah kelurahan yaitu:

1. Kelurahan Pasirkaliki
2. Kelurahan Cibabat
3. Kelurahan Citeureup

4. Kelurahan Cipageran.

Batas administrasi daerah Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Cisarua dan Prongpong. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Ngamprah dan Cimahi Tengah. Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Ngamprah dan Cimahi Tengah. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Cimahi Tengah. Sebelah Timur berbatasan dengan Kota Bandung.

Kecamatan Cimahi Utara memiliki tiga visi penting didalamnya yaitu Produktif, Agamis, dan Sinergis. Produktif berarti menghasilkan karya atau sebuah gagasan yang baru baik itu menulis gagasan, merancang atau membuat model, meneliti, sampai memecahkan masalah.

Kecamatan Cimahi Utara memiliki beberapa misi diantaranya terdiri dalam lima misi, yaitu meningkatkan kualitas SDM aparatur, memberikan pelayanan yang aman, nyaman, Amanah, dan humanis, memberikan pelayanan yang cepat, bermutu, akurat dan transparan, menciptakan lingkungan yang sejuk dan asri serta menyediakan informasi dan potensi daerah kebijakan, pembangunan daerah dan informasi yang mendukung peluang pembangunan investasi daerah.

Meningkatkan kinerja Pegawai adalah hal yang penting dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan suatu perusahaan. Maka dari itu penilaian kinerja terhadap Pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang akan berdampak pada pengambilan keputusan strategi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui keadaan kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cimahi Utara, berikut ini adalah tabel hasil penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Cimahi Utara pada tahun 2019 sampai 2021

Tabel 1.1

Penilaian Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor

Kecamatan Cimahi Utara

No	PERILAKU KERJA	2019			2020			2021		
		Bobot (%)	Nilai kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai kinerja	Skor (%)
1	Kedisiplinan	10	70	7	10	70	7	10	75	7,5
2	Tanggung jawab	10	75	7,5	10	75	7,5	10	75	7,5
3	Kerjasama	10	65	6,5	10	70	7	10	75	7,5
4	Kepemimpinan	10	70	7	10	70	7	10	70	7
<hr/>										
No	HASIL KERJA	2019			2020			2021		
		Bobot (%)	Nilai kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai kinerja	Skor (%)
1	Kualitas kerja	20	65	13	20	70	14	20	75	15
2	Kuantitas kerja	20	65	13	20	75	15	20	75	15
3	Keterampilan kerja	20	70	14	20	70	14	20	75	15
<hr/>										
Jumlah		100		68	100		71,5	100		74,5

Sumber: Kantor Kecamatan Cimahi Utara

Tabel 1.2

Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	90 – 100	Sangat Baik
2	80 – 89	Baik
3	70 – 79	Cukup
4	60 -69	Kurang
5	0 - 59	Buruk

Sumber: Kantor Kecamatan Cimahi Utara

Dapat dilihat pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi kenaikan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cimahi Utara dari tahun 2019 sampai dengan 2021 namun kenaikan itu tidak

signifikan dan masih terbilangkecil sehingga kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cimahi Utara masih di kategorikan cukup. Dapat dilihat pada tahun 2019 kinerja pegawai memperoleh skor 68% lalu pada tahun 2020 kinerja pegawai memiliki skor 71,5% dan pada tahun 2021 naik menjadi 74,5%. Walaupun kinerja tiap tahun meningkat tetapi hanya sedikit peningkatannya, tentunya hal ini jauh dari harapan instansi yang menginginkan karyawan memiliki kinerja baik yaitu 100 %.

Untuk mengetahui lebih jauh kinerja pegawai peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran pra-survey kepada 30 karyawan. Hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator kepuasan karyawan, dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3**Hasil Kuisisioner Pra Survey Variabel Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cimahi Utara**

No	Pernyataan	Frekuensi					Total skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih	0	9	8	8	5	81	2,7
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	0	8	11	7	4	83	2,76
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	0	5	9	11	5	74	2,46
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan akurat	1	7	9	8	5	81	2,7
5	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan	0	10	13	4	3	90	3,0
6	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan atasan	2	8	12	7	1	93	3,1
7	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0	9	5	13	3	80	2,66
8	Saya mampu bekerja sama dengan atasan	0	9	9	8	4	83	2,76
9	Saya inisiatif dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	0	10	12	5	3	89	2,96
10	Saya melaksanakan tugas dan fungsi tanpa menunggu perintah dari atasan	0	10	9	7	4	85	2,83
Skor rata-rata								2,79

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra-survey 2022

Berdasarkan hasil dari pra survey mengenai kinerja pegawai pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa indikator dari kinerja pegawai dengan hasil skor rata-rata sebesar 2,79 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata masih kurang baik. Hasil menunjukkan pegawai belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan pegawai kurang bisa bekerjasama dengan pegawai yang lainnya.

Kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, banyak karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan yang diberikan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya dan karyawan itu sendiri.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan merasa jerih payahnya diapresiasi akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Maka dari itu kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan atau organisasi, karena karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan kompensasi yang diberikan kurang sesuai maka karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Pada prinsipnya setiap perusahaan atau organisasi selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar tujuannya dapat tercapai. Dalam hal ini kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan. Namun setiap karyawan memiliki karakter dan tingkat keinginan yang berbeda, oleh sebabnya perusahaan harus mampu melihat kondisi dan keinginan yang dibutuhkan oleh si karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017:229) Mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, budaya organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, stress kerja, konflik kerja, disiplin kerja, serta pendidikan dan pelatihan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari diri sendiri maupun dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:229) Mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, budaya organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, stress kerja, konflik kerja, disiplin kerja, serta pendidikan dan pelatihan.

Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Cimahi Utara, peneliti terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pendahuluan kepada 30 responden karyawan Kantor Kecamatan Cimahi

Utara dengan menggunakan 5 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4

Hasil Kuesioner Faktor-Faktor Yang Diduga Ada Hubungannya Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cimahi Utara

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata - rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Lingkungan Kerja	21	54	51	16	7	17,10	3,43
2	Motivasi Kerja	21	53	46	28	2	17,10	3,42
3	Kepemimpinan	17	49	57	21	6	16,60	3,70
4	Kompensasi	7	46	49	42	6	15,20	3,06
5	Kepuasan Kerja	9	48	49	31	13	15,30	3,05

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra-survey 2022

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa faktor – faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja menunjukkan adanya permasalahan pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja, dimana kedua variabel ini mendapatkan nilai skor rata – rata terendah, kompensasi mendapatkan skor rata – rata sebesar 3,06 sedangkan kepuasan kerja mendapatkan skor rata – rata sebesar 3,05.

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai 5 dimensi dari variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Cimahi Utara, terdapat variabel yang memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu, kompensasi yang memiliki dimensi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung yang mempunyai nilai 3,03 dan kepuasan kerja yang mempunyai dimensi rekan kerja, gaji, kerjasama, promosi, dan hasil kerja itu sendiri yang mempunyai nilai 3,05.

Peningkatan kinerja karyawan dapat di tempuh dengan beberapa cara menurut Kasmir (2016:189) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2022:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi yang adil tentunya menjadi bahan pertimbangan seorang pegawai dalam memilih bekerja disuatu perusahaan. Kompensasi yang adil bagi seorang karyawan artinya adalah segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima.

Berikut ini adalah hasil pra suvey yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 1.5

Tabel 1.5

Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Kompensasi di Kantor Kecamatan Cimahi Utara

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total	Rata - rata
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Anda puas dengan gaji saat ini	3	14	10	3	0	107	3,56
2	Gaji yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan	3	13	9	5	0	104	3,46
3	Kantor selalu memberikan bonus	2	7	11	6	4	87	2,9
4	Anda puas dengan bonus yang diberikan	2	6	13	5	4	87	2,9
5	Kantor selalu memberikan insentif	4	10	9	7	0	101	3,36
6	Anda puas dengan insentif yang diberikan	5	10	9	6	0	104	3,46
7	Kantor menyediakan asuransi	8	11	9	2	0	115	3,83
8	Asuransi yang didapatkan sesuai harapan	7	10	8	5	0	109	3,63

9	Fasilitas yang didapatkan sudah menunjang pekerjaan	6	10	9	3	2	105	3,5
10	Kantor selalu memperbarui fasilitas	7	8	5	8	2	100	3,33
Total Skor Rata - Rata								3,4

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survey 2022

Berdasarkan hasil dari pra survey mengenai kompensasi pada tabel 1.5 menunjukkan variabel kompensasi dengan skor rata-rata sebesar 3,4 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata masih kurang sempurna atau masih di anggap rendah.

Dilihat dari tabel 1.5 karyawan banyak yang merasa belum puas terhadap bonus yang diberikan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa bonus yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Perusahaan atau organisasi perlu meningkatkan pemberian kompensasi terhadap karyawan, sesuai kebijakan yang berlaku. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Bentuk kompensasi langsung berupa upa, gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya.

Selain variabel Kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kepuasan Kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan merasa jerih payahnya diapresiasi akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Maka dari itu kepuasan kerja para karyawan menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan, karena karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Pada prinsipnya setiap perusahaan/organisasi selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Kepuasan kerja memang penting sebagai penunjang semangat kerja guna mengurangi perilaku yang merugikan pihak perusahaan/organisasi. Namun setiap karyawan memiliki karakter dan tingkat keinginan yang berbeda, oleh sebabnya organisasi harus mampu melihat kondisi dan keinginan yang dibutuhkan oleh si karyawan.

Menurut Hasibuan (2022:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan produktifitas pegawainya sehingga, pencapaian tujuan organisasi semakin tercapai. Untuk dapat meraih keberhasilan sesuai harapan tersebut, maka dari itu pimpinan harus mempunyai kebijakan maupun program untuk menciptakan kondisi kepuasan kerja yang optimal.

Berikut adalah hasil data pra-survey yang telah diolah untuk mengetahui bagaimana perspektif karyawan di Kantor Kecamatan Cimahi Utara terhadap kepuasan kerja yang diterima:

Tabel 1.6**Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja di Kantor Kecamatan Cimahi Utara**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total	Rata - rata
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Atasan selalu membimbing karyawan	5	10	10	3	2	103	3.43
2	Kinerja atasan dalam membimbing karyawan sudah mempunyai	5	9	11	3	2	102	3.4
3	Komunikasi dengan rekan kerja lancar	0	10	7	7	6	81	2.7
4	Rekan kerja membuat pekerjaan semakin efektif	0	11	6	8	5	83	2.76
5	saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	6	12	7	4	1	108	3.6
6	saya merasa puas dengan insentif yang saya terima	4	8	6	7	5	89	2.96
7	saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan	0	9	10	7	4	84	2.8
8	saya merasa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang saya terima	4	10	6	7	3	95	3.16
9	saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	1	7	11	7	4	84	2.8
10	saya merasa tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan beban kerja saya	0	6	9	10	5	76	2.53
Total Skor Rata - Rata								3.014

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra-survey 2022

Berdasarkan hasil dari pra survey mengenai kompensasi pada tabel 1.6 menunjukkan variabel kepuasan kerja dengan skor rata-rata sebesar 3,014 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata masih kurang sempurna atau masih di anggap rendah. Hasil menunjukkan karyawan merasa tidak puas dengan

Dilihat dari tabel 1.6 karyawan banyak yang merasa belum puas terhadap komunikasi dengan rekan kerja. Hal ini disebabkan karena karyawan kurang akrab antara satu sama lain dan

juga perbedaan prinsip antar karyawan, hal ini menyebabkan kurangnya kepuasan kerja pada karyawan karena jika komunikasni kurang maka kerjasama juga tidak akan terbentuk.

Menurut data yang diambil dari website Cimahi open data, diperoleh hasil yang menunjukkan jumlah pegawai di masing masing kecamatan di kota Cimahi. Kecamatan Cimahi Selatan berjumlah 80 orang pegawai, Kecamatan CIMahi Tengah berjumlah 85 orang pegawai, dan Kecamatan Cimahi Utara berjumlah 64 orang pegawai.

Alasan penulis melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Cimahi Utara karena permasalahan lebih menonjol di Kantor Kecamatan Cimahi Utara dibandingkan dengan Kantor Kecamatan Cimahi yang lainnya. Peneliti memilih judul Pengaruh kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai karena masih cukup banyak keluhan masyarakat tentang pelayanan di Kantor Kecamatan yang belum tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CIMAHU UTARA”**.

1.2 Identifikasi masalah dan rumusan masalah

Penelitian pada dasarnya dilakukan guna mendapat data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah, untuk itu setiap penelitian yang dilakukan selalu berangkat dari masalah, begitupun dengan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka teridentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. Kompensasi
 - a. Pegawai merasa tidak puas dengan bonus yang diberikan
 - b. Pegawai merasa belum puas terhadap fasilitas yang diberikan oleh kantor
2. Kepuasan kerja
 - a. Pegawai merasa komunikasi dengan rekan kerja kurang lancar
 - b. Pegawai merasa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab Pegawai
3. Kinerja Pegawai
 - a. Kinerja Pegawai masih kurang baik sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai target yang telah ditentukan
 - b. Masih banyak Pegawai yang kurang bisa bekerja sama dengan Pegawai lainnya

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi di Kantor Kecamatan Cimahi Utara.
2. Bagaimana kepuasan kerja Pegawai kerja di Kantor Kecamatan Cimahi Utara.
3. Bagaimana kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cimahi Utara.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cimahi Utara.

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penulis melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan atau mengumpulkan data untuk diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung. Berdasarkan rumusan masalah yang peneliti kemukakan, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompensasi Pegawai di Kantor Kecamatan Cimahi Utara.
2. Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cimahi Utara.
3. Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cimahi Utara.
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cimahi Utara.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti sendiri, tetapi peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat berguna bagi yang membacanya baik dari segi akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Akademis

1. Peneliti memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis

Kegunaan praktis bagi penulis yaitu sebagai proses pembelajaran agar dapat lebih memahami ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai.

2. Bagi organisasi/instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dan dapat dijadikan landasan bagi organisasi untuk menentukan langkah perbaikan dalam hal kompensasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja Pegawai dan meningkatkan produktivitas.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan rujukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat dijadikan dasar sebagai sumber sumbang pemikiran dalam penelitian di bidang yang sama, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).