

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Disdukcapil Kabupaten Bandung

Kabupaten Bandung terletak di provinsi Jawa Barat dengan Ibu kota berada di Kecamatan Soreang. Dengan mayoritas wilayah pegunungan, Kabupaten Bandung memiliki keanekaragaman geografis yang luar biasa. Itu juga rumah bagi hulu sungai Citarum, salah satu sungai terpenting di Jawa Barat. Kabupaten Bandung menjadi salah satu daerah dengan populasi tertinggi dengan jumlah 3.773.104 orang pada tahun 2024. Karena keragaman ini, pengelolaan sumber daya alam, pembangunan infrastruktur, dan pelayanan publik menghadapi tantangan dan peluang yang berbeda. Administrasi Kabupaten Bandung terdiri dari 31 kecamatan, 10 kelurahan, dan 270 desa. Setiap desa memiliki karakteristik sosial, ekonomi, dan budaya yang unik.



Gambar 1.1 Logo Disdukcapil Kabupaten Bandung

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bandung (2024)

Berikut gambaran yang lebih jelas mengenai aspek-aspek penting dari Kabupaten Bandung, termasuk tantangan yang dihadapi oleh instansi daerah dalam mengelola wilayah yang luas dan beragam ini. (data olahan 2024) sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Kecamatan, Kelurahan, dan Desa di Kabupaten Bandung

NO	Kecamatan	Kelurahan	Desa
1	Pacet		13
2	Kertasari		8
3	Baleendah	5	3
4	Majalaya		11

5	Solokan Jeruk		7
6	Paseh		12
7	Ibun		12
8	Soreang		10
9	Pasir Jambu		10
10	Ciwidey		7
11	Rancabali		5
12	Cangkuang		7
13	Kutawaringin		11
14	Cileunyi		6
15	Cimendan	2	7
16	Cilengkrang		6
17	Bojongsoang		6
18	Margahayu	1	4
19	Margaasih		6
20	Katapang		7
21	Dayeuhkolot	1	5
22	Banjaran		11
23	Pameungpeuk		6
24	Pangalengan		13
25	Arjasari		11
26	Cimaung		10
27	Cicalengka		12
28	Nagreg		8
29	Cikancung		9
30	Rancaekek	1	13
31	Ciparay		14
Total		10	270

Sumber : Data Disdukcapil 2024

Dengan jumlah kecamatan dan kelurahan tersebut maka Kabupaten Bandung dipimpin oleh kepala daerah yaitu Dr. H.M.Dadang Supriatna., S.Ip., M.Si sebagai Bupati dan Sahrul Gunawan sebagai Wakil Bupati. Dalam mengatur pemerintahan tentunya Bupati

dan Wakil Bupati dibantu oleh banyak dinas dan badan guna membantu mengatur jalannya pemerintahan di Kabupaten Bandung. Salah satu Dinas yang ada di wilayah Pemerintah Kabupaten Bandung yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) yang memiliki tugas yaitu melaksanakan urusan instansi daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang kependudukan dan pencatatan sipil serta tugas lain yang diberikan oleh Bupati. Mulai tahun 2022, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Bandung telah menerapkan sistem berbasis aplikasi digital untuk pengelolaan dokumen administrasi kependudukan, sehingga proses layanan menjadi lebih efisien, terstruktur, dan mudah diakses oleh masyarakat.

1.1.2 Visi Misi Disdukcapil Bandung

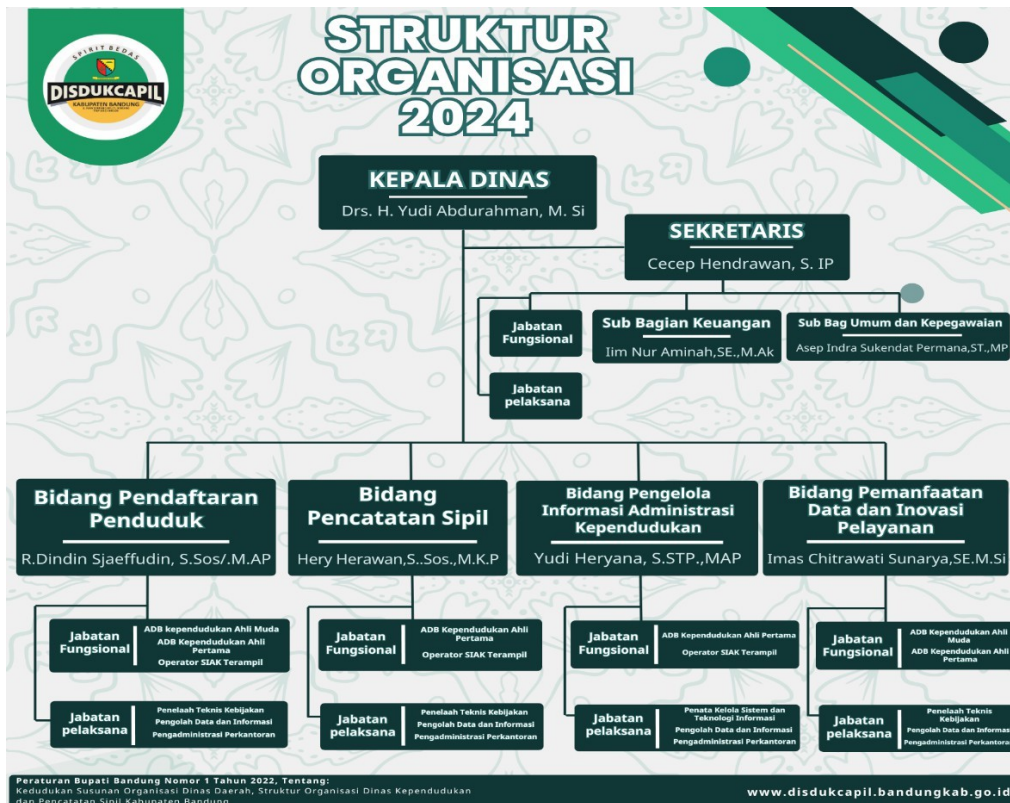
a. Visi

Mewujudkan sistem administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang akuntable, transparan, dan berbasis teknologi untuk mendukung kesejahteraan masyarakat Kabupaten Bandung.

b. Misi

1. Meningkatkan kualitas layanan: memberikan layanan yang cepat, mudah dan efisien kepada masyarakat dalam urusan kependudukan dan pencatatan sipil.
2. Pemanfaatan teknologi informasi: mengembangkan sistem informasi yang terintegrasi untuk memudahkan akses data kependudukan dan pencatatan sipil.
3. Sosialisasi dan edukasi: melaksanakan program sosialisasi untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
4. Peningkatan sumber daya manusia: mengembangkan kompetensi pegawai untuk memberikan layanan yang lebih baik dan profesional.
5. Peningkatan Kerjasama: membangun kemitraan dengan instansi terkait untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dukcapil.

1.1.3 Struktur Organisasi Disdukcapil Bandung



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Disdukcapil Kabupaten Bandung
Sumber : Disdukcapil (2024)

1.2 Latar Belakang

Kabupaten Bandung yang terletak di Provinsi Jawa Barat, dengan Ibu Kota berada di Kecamatan Soreang. Kabupaten Bandung adalah kawasan yang memiliki keanekaragaman geografi, didominasi oleh wilayah pegunungan serta menjadi sumber dari hulu sungai Citarum, yang merupakan salah satu sungai terpenting di Jawa Barat. Dengan jumlah penduduk mencapai 3.773.104 jiwa pada tahun 2024, Kabupaten Bandung menjadi salah satu daerah dengan populasi yang cukup signifikan. Keragaman ini memberikan tantangan dan peluang yang unik dalam pengelolaan sumber daya alam, pembangunan infrastruktur, dan pelayanan publik. Administrasi Kabupaten Bandung terbagi menjadi 31 kecamatan, 10 kelurahan, dan 270 desa yang masing-masing memiliki karakteristik sosial, ekonomi, dan budaya yang berbeda. Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bandung memiliki 201 karyawan pada tahun 2024 dengan rincian 63 karyawan berstatus PNS dan 138 karyawan berstatus Non-ASN. Dimana jumlah karyawan nya mengalami peningkatan tiap tahun nya terkhusus untuk pegawai yang berstatus PNS dan terdapat pengurangan jumlah karyawan yang bersatatus Non-ASN yang diakibatkan oleh

perpindahan status karyawan. Data karyawan dari tahun 2022 – 2024 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Karyawan Disdukcapil Kabupaten Bandung

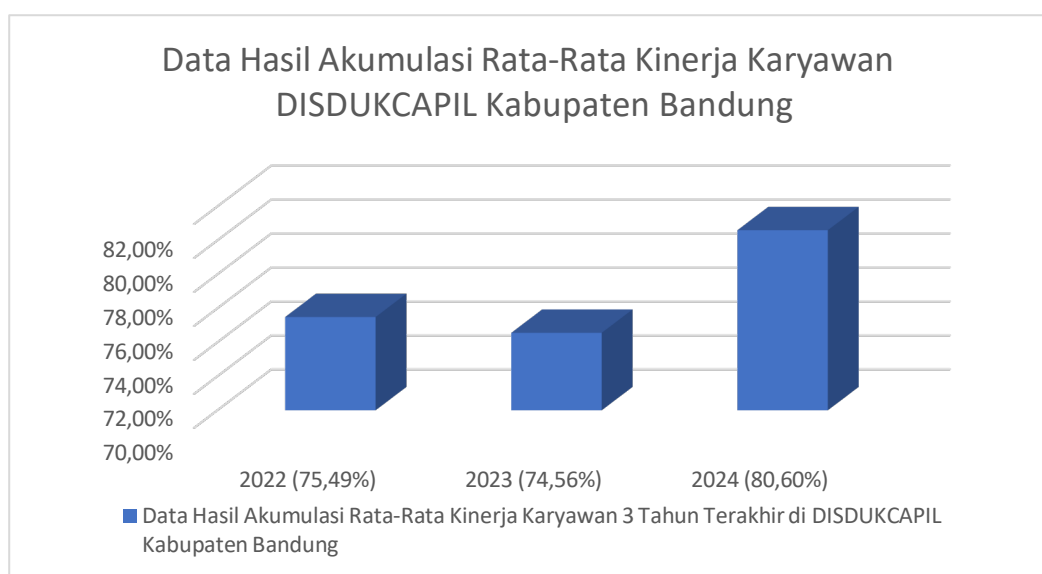
Tahun	Karyawan		
	PNS	CPNS	Non-ASN
2022	41	18	145
2023	58		144
2024	63		138

Sumber : Disdukcapil (2024)

Kinerja atau sering disebut sebagai performance, merujuk pada hasil dari apa yang telah dilakukan atau prestasi kerja. Namun, konsep kinerja ini lebih dari sekadar hasil yang dicapai; juga mencakup bagaimana proses kerja tersebut berlangsung. Menurut Salam et al., (2021) kinerja merupakan hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi kerja, kepribadian, serta sikap dan perilaku yang berpengaruh pada kinerja. Sementara faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja.

Berikut merupakan data hasil akumulasi rata-rata penilaian kinerja karyawan DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung :

Tabel 1.3 Data Hasil Akumulasi Rata-Rata Kinerja Karyawan DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung.



Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa presentasi kinerja karyawan yang

termasuk kriteria amat baik mengalami peningkatan pada tahun 2023 ke tahun 2024 yang awalnya 74,56% menjadi 80,60%. Selanjutnya pada kriteria baik, penilaian kinerja karyawan mengalami kondisi yang fluktuatif setiap tahunnya, ada penurunan sebesar 0,93% dari tahun 2022 ke tahun 2023. Pemaparan tersebut menunjukkan adanya fluktuasi penilaian kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Bandung dan hal ini dapat dikatakan inkonsistensi kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan sendiri saat ini sudah berada di angka yang baik yaitu 80,60%, namun hal ini masih belum sesuai dengan capaian yang diharapkan yaitu di angka 90%.

Menurut Syafruddin (2021) kinerja juga mencerminkan implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mempertimbangkan kapasitas sumber daya. Kinerja yang optimal terbentuk melalui kerja sama antara atasan dan bawahan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis serta memberikan motivasi kepada karyawan. Kepemimpinan di dalam organisasi perusahaan juga menjadi faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan. Sistem kepemimpinan yang efektif akan berdampak positif pada pelaksanaan kegiatan di perusahaan, terutama terkait dengan kinerja. Kinerja karyawan bersifat individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya. Setiap usaha yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan merupakan hasil dari kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memantau kinerja setiap karyawan untuk menilai apakah mereka mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Penilaian kinerja ini sangat penting dalam membangun kerja sama dengan karyawan.

Karyawan merujuk kepada individu yang menjual tenaga kerjanya, baik secara fisik maupun mental kepada suatu perusahaan dan menerima imbalan sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya. Besarnya imbalan ini telah ditetapkan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan mengetahui dengan pasti jumlah imbalan atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi ini digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Semakin besar imbalan yang diterima karyawan, semakin tinggi jabatannya, semakin baik statusnya, dan semakin banyak kebutuhan yang dapat dipenuhinya. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Oleh karena itu, pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (baik fisik maupun mental) sangatlah signifikan (Arifudin, 2019).

Kompensasi memiliki peran penting, baik bagi karyawan maupun organisasi, karena pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika kompensasi

dianggap tidak memadai, performa karyawan cenderung menurun. Di Indonesia, pemberian kompensasi harus mengacu pada standar upah minimum regional (UMR) (Ludyono, 2017). Kompensasi merupakan salah satu aspek dari manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan penghargaan individual sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas organisasional. Penting bagi kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk bersifat adil dan sesuai dengan nilai yang layak. Konsep adil dan layak dalam konteks ini mencakup aspek bahwa kompensasi atau gaji yang diterima harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan juga harus didasarkan pada tingkat tanggung jawab dan risiko yang terkait dengan pekerjaan individu tersebut, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan (Yulandri et al., 2020).

Program kompensasi atau imbalan pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, instansi, dan masyarakat secara umum. Agar tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, program kompensasi harus didasarkan pada prinsip keadilan dan kelayakan, serta mematuhi hukum ketenagakerjaan dan memperhatikan konsistensi internal dan eksternal (Arifudin, 2019).

Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya, baik dalam bentuk uang, barang, maupun lainnya (Kurnia, 2021). Kompensasi ini bisa berupa pendapatan langsung maupun tidak langsung yang diperoleh dari perusahaan dan merupakan bagian integral dari hubungan kepegawaian. Pentingnya kompensasi bagi karyawan mencerminkan pengakuan, status, dan pemenuhan kebutuhan mereka, sehingga posisi yang baik dalam perusahaan akan mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima (Rasyid & Tanjung, 2020). Selain kompensasi, motivasi juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Untuk mengukur kompensasi karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (disdukcapil) Kabupaten Bandung peneliti menganalisis komponen gaji karyawan, besaran gaji karyawan ditentukan berdasarkan masa kerja, tingkat pendidikan terakhir, serta jabatan yang diemban. Sementara itu, pemberian tunjangan dihitung dengan mempertimbangkan 30% dari tingkat kehadiran dan 70% dari kinerja serta perilaku karyawan. Berikut besaran gaji yang diterima berdasarkan golongan :

Tabel 1.4 Besaran Gaji yang Diterima Berdasarkan Golongan

NO	GOLONGAN	BESARAN
1	GOL. II/a – GOL. II/d	Rp. 2.858.800 – Rp. 3.644.300
2	GOL. III/a – GOL. III/d	Rp. 2.873.500 – Rp. 4.720.500
3	GOL. IV/a – GOL. IV/c	Rp. 4.084.900 – Rp. 5.687.200

Sumber : Data internal DISDUKCAPIL

Berdasarkan tabel 1.4 besaran gaji yang diterima berdasarkan golongan. Golongan gaji karyawan dibagi berdasarkan kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk Golongan II/a hingga II/d besaran gaji berkisar antara Rp 2.858.800 hingga Rp 3.644.300. Golongan ini umumnya diperuntukkan bagi pegawai dengan latar belakang pendidikan SMA atau sederajat yang baru diangkat sebagai karyawan baik ASN maupun Non-ASN. Selanjutnya, Golongan III/a hingga III/d memiliki kisaran gaji mulai dari Rp 2.873.500 hingga Rp 4.720.500. Golongan ini mencakup PNS dengan kualifikasi pendidikan sarjana (S1) atau diploma empat (D4) yang bekerja di berbagai posisi profesional. Produktivitas pegawai akan meningkat jika perusahaan memberikan perhatian pada aspek kompensasi. Dengan kompensasi yang adil dan layak, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya (Setyawati, 2020). Kompensasi sebaiknya mencerminkan pekerjaan yang dilakukan, prestasi, risiko, tanggung jawab, dan posisi pegawai. Kompensasi yang memadai merupakan bentuk imbalan atas pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari (Sidauruk, 2021). Dari hasil wawancara dengan Kepala Bidang keuangan dan beberapa staff yang dilakukan pada 23 September 2024, sejumlah karyawan merasa bahwa gaji yang diterima belum memadai dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, mengingat tingginya biaya hidup di wilayah tersebut. Pegawai yang merasa kompensasinya tidak sesuai dengan beban kerja atau tanggung jawab mereka sepenuhnya, akibatnya efektivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat bisa menurun, dan target kinerja organisasi sulit tercapai.

Karyawan memiliki berbagai potensi yang bisa meningkatkan kinerja mereka, dan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi perkembangan tersebut, salah satunya adalah motivasi. Motivasi yang tinggi pada guru, misalnya, berdampak pada motivasi belajar peserta didik. Guru yang termotivasi akan menciptakan lingkungan sosial dan psikologis yang positif bagi para siswa (Windasari & Yahya, 2019). Jika motivasi seorang karyawan rendah, maka ia cenderung merasa malas, bosan, atau bahkan frustrasi di tempat kerja.

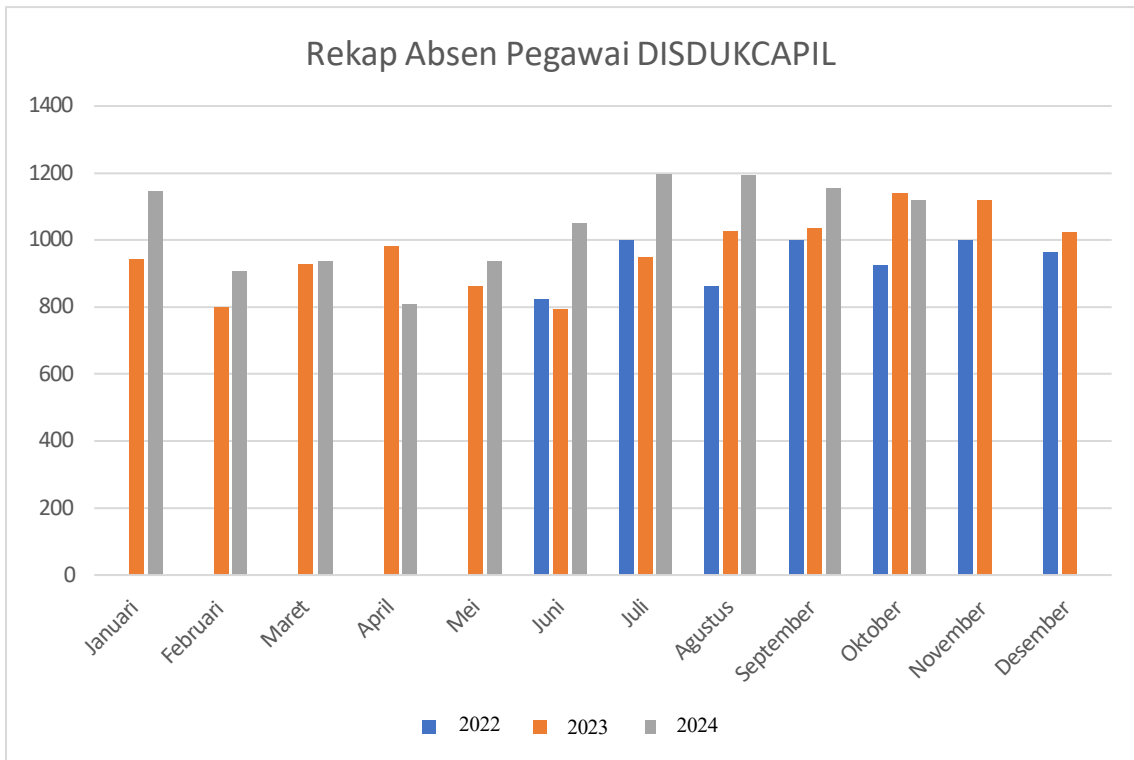
Rendahnya motivasi dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja. Sebaliknya, motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan memperbaiki kinerja karyawan (Aprilia, 2023). Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas dengan maksimal dan efektif demi mencapai tujuan perusahaan. Ini mencakup energi dan kekuatan, baik berasal dari dalam diri maupun dari luar, yang mencakup usaha, intensitas, dan ketekunan dalam pekerjaan. Motivasi diartikan sebagai pendorong dalam diri manusia yang mengarahkan tingkah laku, sehingga bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang melakukan tindakan atau kegiatan dengan tujuan meningkatkan kinerja (Adinda et al., 2023). Dengan motivasi yang tinggi, setiap karyawan akan merasa bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas.

Motivasi kerja juga mencerminkan sikap dan mental yang membangun antusiasme dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, dan pemimpin perlu memainkan peran dalam memelihara semangat ini di antara karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung memberikan usaha terbaik mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Motivasi juga mendorong keterlibatan karyawan dalam pekerjaan atau aktivitas perusahaan, yang tercermin dalam rendahnya tingkat resignasi, kehadiran yang konsisten, dan hubungan yang baik antar rekan kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya motivasi dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Faktor lain yang berkontribusi pada peningkatan kinerja kerja adalah disiplin kerja, karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada seberapa baik disiplin pegawai dipertahankan untuk memelihara ketertiban dalam perusahaan.

Banyak potensi yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, dan ada berbagai faktor yang mempengaruhi perkembangan kinerja tersebut, salah satunya adalah motivasi. Motivasi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, baik secara sosial maupun psikologis (Windasari & Yahya, 2019).

Sebaliknya, jika motivasi yang dimiliki rendah, karyawan tersebut akan merasa malas, bosan, dan bahkan frustrasi di tempat kerja. Rendahnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kinerja karyawan. Di sisi lain, motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih produktif dan mencapai kinerja yang baik (Aprilia, 2023). Untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (disdukcapil) Kabupaten Bandung, peneliti menggunakan hasil dari rekapitulasi absensi.

Tabel 1.5 Rekapitulasi Absen Pegawai Disdukcapil 2022-2024



Sumber : Data Internal Disdukcapil 2022-2024

Berdasarkan tabel 1.5 rekapitulasi absensi pegawai disdukcapil di atas, dapat dilihat bahwa jumlah absensi kehadiran karyawan dari 2022-2024 berbeda beda setiap tahunnya. Tingkat absensi pada tahun 2022 dengan total keseluruhan berada pada angka 92,7%, lalu menurun pada tahun 2023 pada angka 81,8% dan mengalami peningkatan kembali dalam tiga tahun terakhir yaitu sebesar 88,5% pada tahun 2024. Target kinerja yang ditetapkan adalah sebesar 90%, namun berdasarkan data yang tersedia, capaian kinerja pada tahun 2024 berada di angka 88,5% Hal ini membuktikan bahwa kehadiran pegawai disdukcapil belum bisa dikatakan baik. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik. Mereka terdorong untuk hadir di tempat kerja, memberikan kontribusi, dan berupaya mencapai target yang telah ditetapkan (Aprilia, 2023). Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Perencanaan Data dan Inovasi, diketahui bahwa alasan karyawan tidak hadir di kantor adalah cuti atau tanpa keterangan. Jatah cuti di kantor disdukcapil diberikan untuk pegawai yang melahirkan, yaitu selama tiga bulan. Pegawai yang sakit tidak dimasukkan ke dalam data ketidakhadiran apabila menyertakan surat sakitnya. Hal ini dilakukan karena perhitungan kompensasi dipengaruhi oleh absensi pegawai.

Motivasi dan kompensasi adalah dua faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja. Keduanya sangat penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyampaikan ilmu dan

keterampilan dengan efektif. Kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan atas upaya yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan (Windasari & Yahya, 2019).

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat fenomena fluktuasi dalam kompensasi, motivasi, dan kinerja pertahunnya. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk memahami hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji hal ini melalui penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN BANDUNG.”**

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bandung adalah capaian kinerja karyawan yang fluktuatif dan tidak maksimal.

1. Bagaimana Kompensasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung ?
2. Bagaimana Motivasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung ?
3. Bagaimana Kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung ?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung ?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung ?
6. Bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui bagaimana Kompensasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung.

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih kontribusi kepada pembaca melalui aspek teoritis dan aspek praktis sebagai berikut.

1.5.1 Aspek Teoritis

Aspek teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan literatur terdahulu terkait kompensasi dan motivasi kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam membuat penelitian.

1.5.2 Aspek Praktis

1. Disdukcapil

Aspek praktis yang dihasilkan dalam penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber solusi bagi objek disdukcapil dalam mengembangkan karyawan beserta kinerja karyawan yang dihasilkan. Penelitian ini juga diharapkan menjadi acuan bagi objek penelitian dalam menetapkan program pengembangan karyawan kedepannya.

2. Karyawan

Aspek praktis yang dihasilkan dalam penelitian ini diharapkan mampu menjadi informasi dan referensi bagi karyawan. Dalam melakukan pengembangan diri terkait kompensasi dan motivasi untuk memenuhi kinerja karyawan kedepannya.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.6.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung karta.

1.6.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan terhitung mulai dari bulan September 2024 sampai November 2024.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini sistematika penulisan disusun secara sistematis sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan gambaran umum objek penelitian, menguraikan fenomena yang menjadi latar belakang diangkatnya sebuah masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan landasan teori dan berbagai literatur yang digunakan sebagai referensi dan landasan utama yang relevan dengan topik penelitian. Pembahasan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan membahas karakteristik penelitian meliputi metode penelitian, alat pengumpulan data, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data serta pengujian hipotesis

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini hasil penelitian akan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan terdapat perbandingan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.