



## PENGARUH KEBIJAKAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA STAFF DI KANTOR SEKRETARIAT KOMISI III DPRD KARAWANG

**Mozaik Nur Ramadan Saleh**

Universitas Buana Perjuangan Karawang

**Sungkono**

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi penulis: [Mn20.mozaignurramadansaleh@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn20.mozaignurramadansaleh@mhs.ubpkarawang.ac.id)  
[sungkono@ubpkarawang.ac.id](mailto:sungkono@ubpkarawang.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to analyze the effect of improvement policies on employee performance in the Secretariat Office of Commission III DPRD Karawang. employee performance is a benchmark to determine the success of an organization in achieving the vision and mission of the organization. DPRD is a people's representative institution that is very bright because of its performance as a people's representative that accommodates aspirations. The better the performance of the DPRD Secretariat employees, the more easily the goals of the DPRD as people's representatives capturing the aspirations of the people will be achieved and implemented properly. The method used in this research is qualitative with a descriptive approach. The techniques used are observation, interviews, and documentation. This research will discuss how policies affect the performance of staff in the Secretariat Office of Commission III DPRD Karawang. The results of this study can provide an overview of the importance of privacy policies in improving employee performance at the Secretariat Office of Commission III DPRD Karawang. And shows that the employee's performance is quite good, but further optimization and adjustments are needed in terms of timeliness and discipline, so that the discipline of the Secretariat of Committee III can have a positive impact in a timely manner.*

**Keywords :** *Compensation Policy, Staff Performance, Commission III Secretariat.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan kompensasi terhadap kinerja staff di Kantor Sekretariat Komisi III DPRD Karawang. kinerja pegawai merupakan suatu tolok ukur untuk menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam menapai visi dan misi organisasi. DPRD merupakan Lembaga perwakilan rakyat yang sangat disoroti karena kinerjanya sebagai wakil rakyat yang menampung aspirasi. Semakin baik kinerja pegawai Sekretariat DPRD maka tujuan dari DPRD sebagai wakil rakyat yang menjangring aspirasi masyarakat akan semakin mudah dicapai dan terlaksana dengan baik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini akan membahas bagaimana kebijakan kompensasi mempengaruhi kinerja staff di Kantor Sekretariat Komisi III DPRD Karawang. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya kebijakan kompensasi

dalam meningkatkan kinerja staff di Kantor Sekretariat Komisi III DPRD Karawang. Dan menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat sudah cukup baik, Namun perlu dilakukan optimalisasi dan penyesuaian lebih lanjut dalam hal ketepatan waktu dan kedisiplinan, agar kedisiplinan Sekretariat Komite III dapat memberikan dampak positif secara tepat waktu.

**Kata kunci** : Kebijakan Kompensasi, Kinerja Staff, Sekretariat Komisi III.

### **LATAR BELAKANG**

Di era perkembangan teknologi dan globalisasi, kunci persaingan adalah kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing dan memberikan dampak positif bagi organisasi dan dirinya sendiri. Oleh karena itu pembangunan sumber daya manusia harus menjadi perhatian perhatian, karena merupakan subyek pembangunan dan obyek pembangunan. Hal ini juga bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan pekerjaan dan meningkatkan disiplin pegawai. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Aspek penting dari manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi yang baik dan adil memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, ketika kompensasi yang diberikan tidak mencukupi atau tidak adil, dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Menjadi penting untuk diteliti di Kantor Sekretariat Komisi III DPRD Karawang, karena kinerja staf yang bekerja di kantor tersebut sangat penting dalam menunjang keberhasilan kinerja DPRD Karawang. Namun, belum banyak penelitian yang membahas tentang pengaruh kebijakan kompensasi terhadap kinerja staf di Kantor Sekretariat Komisi III DPRD Karawang. Dengan adanya penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kebijakan kompensasi terhadap kinerja staf di Kantor Sekretariat Komisi III DPRD Karawang. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengelola SDM di kantor tersebut untuk meningkatkan kinerja staf dan mendukung keberhasilan kinerja DPRD Karawang secara keseluruhan.

## KAJIAN TEORITIS

### Kompensasi Kinerja

**Kompensasi** adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Posuma, 2013). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan dalam pemberian kompensasi sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin kerja, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

**Indikator** kompensasi menurut Suastika & Putra (2017) yaitu sebagai berikut yang pertama gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan. Kedua insentif tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Ketiga tunjangan merupakan program – program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan seperti tunjangan makan, tunjangan hari raya, tunjangan asuransi kesehatan dan lain - lain.

**Kinerja** karyawan pada dasarnya kinerja diartikan sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang (Sendow et al., 2014). Banyak pendapat yang ingin diberikan tentang kinerja, walaupun berbeda rumusnya akan tetapi dari banyaknya pengertian tersebut tetap saja arti dari kinerja secara garis besar yaitu proses pencapaian hasil.

**Indikator** kinerja karyawan menurut Taufik et al. (2021) yaitu yang pertama kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kedua kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan yang ketiga ketepatan Waktu, waktu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Keempat Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kelima Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **X1 : INDIKATOR KOMPENSASI**

1. Gaji
2. Insetif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

### **X2 : INDIKATOR KINERJA**

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

### **Kerangka Pikir Penelitian**



*Gambar 1 Paradigma Penelitian*

Berdasarkan kerangka pemikiran telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

- H1: Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada kantor sekretariat komisi III DPRD karawang termasuk dalam kategori sangat baik.
- H2: Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada sekretariat komisi III DPRD karawang
- H3: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada sekretariat komisi III DPRD karawang
- H4: Keterlibatan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada sekretariat komisi III DPRD karawang

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Metode kualitatif atau Penelitian Deskriptif analisis. Metode Penelitian Deskriptif, yaitu metode yang memusatkan diri pada saat penelitian berlangsung. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisis. Dalam penelitian ini, mengambil lokasi atau obyek penelitiannya di kantor sekretariat komisi III dewan perwakilan rakyat daerah karawang (DPRD). Berada didaerah karawang yaitu Jl. Jendral Ahmad Yani, Karangpawitan/Nagasari, Kec. Karawang Barat, Jawa Barat 41314. Tepatnya di dalam ruangan lantai 2 komisi III.

Menurut Sugiyono (2018) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Penelitian yang dilakukan ialah penelitian kualitatif, yakni penelitian yang memusatkan pada kualitas data. Dalam penelitian ini dilakukan penelitian pustaka yang disertai penelitian lapangan. Analisis yang dilakukan didasarkan pada kajian semiotika untuk memperoleh kebijakan kompensasi kinerja staf sekretariat komisi III DPRD karawang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, bahwa kebijakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf di Kantor Sekretariat Komisi III DPRD Karawang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kebijakan kompensasi yang diterapkan, maka semakin baik juga kinerja staf di Kantor Sekretariat Komisi III DPRD Karawang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi memiliki yang sangat penting dan dapat membantu meningkatkan kinerja staf secara keseluruhan. dan pada akhirnya akan berdampak pada keberhasilan kinerja DPRD Karawang secara keseluruhan. Kebijakan pelindung yang adil dan sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan dapat memberikan motivasi dan memacu karyawan untuk bekerja lebih baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi memiliki pengaruh yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Komisi III DPRD Karawang.kebijakan kompensasi memiliki pengaruh yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Komisi III DPRD Karawang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terkait kebijakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf di Kantor Sekretariat Komisi III DPRD Karawang. Dalam implementasinya, kebijakan perlindungan tersebut tetap adil dan sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan. Hal ini juga dapat membantu meningkatkan kinerja staf secara keseluruhan dan pada akhirnya akan berdampak pada keberhasilan kinerja DPRD Karawang secara keseluruhan. Langkah yang terakhir dari pengolahan data ini adalah pengambilan kesimpulan dari data - data yang telah di terima oleh informan dan penulis. untuk mendapatkan suatu jawaban. Pada tahap ini penulis sudah menemukan jawaban - jawaban dari hasil penelitian yang telah dilakukan yang nantinya digunakan untuk membuat kesimpulan yang kemudian menghasilkan gambaran secara ringkas, jelas dan mudah dipahami.

## DAFTAR REFERENSI

- Juru, N. A. (2020). Analisis Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 408–421
- Hahury, J. F. (2018). EFEKTIVITAS PEMBINAAN PEGAWAI. *FOKUS : Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang.*, 16(1). <https://doi.org/10.51826/fokus.v16i1.140>
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suastika, K. A., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Jamsostek (Persero) Cabang Bali I. *Universitas Udayana*, 2(2), 233–247.
- Sendow, G., Kojo, C., & Sangki, R. (2014). Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 539–549.
- Taufik, I., Harini, S., & Sudarijati. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, 7(2), 155–171.