

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bandung

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung merupakan salah satu Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang kebudayaan, pariwisata dan ekonomi kreatif. Kedudukan dinas tersebut merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menyelenggarakan bidang kebudayaan dan bidang pariwisata yang diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung.

Rincian mengenai susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi perangkat daerah tersebut diuraikan dalam Peraturan Walikota Bandung Nomor 1398 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah Berdasarkan Peraturan Walikota Bandung Nomor 1398 Tahun 2016

Perangkat Daerah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung mempunyai tugas pokok yaitu menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kebudayaan dan bidang pariwisata berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang kebudayaan dan pariwisata;
- b. Penyelenggaraan sebagian urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang kebudayaan dan pariwisata;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kebudayaan dan pariwisata yang meliputi kebudayaan dan kesenian, sarana wisata, objek wisata dan pemasaran wisata;
- d. Pelaksanaan pelayanan teknis ketatausahaan Dinas;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1.1.2 Sejarah Perusahaan

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yaitu jabatan segala sesuatu yang berhubungan dengan *Tuorism* atau perpelancongan. Pemerintah pusat dalam mengatur kepariwisataan di seluruh Indonesia mengeluarkan keputusan presiden no. 30 tahun 1986 yang berisi tentang pembentukan dewan pertimbangan kepariwisataan nasional. Lembaga ini mempunyai tugas utama yaitu membantu presiden dalam menetapkan kebijaksanaan umum di bidang kepariwisataan nasional. Di dalam keputusan Ini dicantumkan pula tentang pembentukkan direktorat jenderal pariwisata dalam suatu struktur organisasi departemen perhubungan.

Pada tahun 1969, pemerintah mengeluarkan intruksi presiden No. 9/1969 yang berisi tentang pembentukan badan pariwisata nasional (BAPARNAS) dalam rangka untuk menjamin pembinaan dan pembangunan yang efektif dan berlanjut dalam pelaksanaan yang diusahakan oleh pihak pemerintah dan swasta. BAPARNAS bertugas untuk membantu menteri perhubungan dan dirjen pariwisata.

Kemudian berdasarkan surat keputusan menteri perhubungan No. SK. 71/ 11/ 1969, dibentuklah dinas pariwisata di tingkat daerah (Dinas Pariwisata Daerah/ DISPARDA). Kemudian pemerintah daerah tingkat I Jawa Barat membentuk dinas pariwisata tingkat I Jawa Barat, Setelah itu dibentuklah dinas pariwisata Kotamadya Tingkat II Bandung berdasarkan peraturan daerah No. II/ 1969. Pada tahun 1971 sampai dengan 1987 tercatat dengan nama kantor pariwisata daerah (KAPARDA).

Sejak keluarnya peraturan daerah No. II/ 1985 tentang pembentukan dinas pariwisata Kotamaya daerah tingkat II Bandung, maka sejak tahun 1987 KAPARDA diganti menjadi dinas pariwisata Kotamadya daerah tingkat II Bandung. Sejalan dengan adanya otonomi daerah Indonesia, seluruh tingkat pemerintahan di Indonesia baik di pusat, provinsi, maupun Kota dan Kabupaten mengalami beberapa perubahan. Berdasarkan UU No. 22/ 1999, dinas pariwisata daerah Tingkat II Kotamadya mengalami perubahan menjadi dinas pariwisata Kota Bandung dan mendapatkan penambahan kewenangan yang lebih luas terhadap urusan biro perjalanan dan hotel berbintang.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dalam upaya memenuhi kewenangan yang diberikan Berdasarkan UU No. 22/ 1999 struktur organisasi dan tata kerja dinas pariwisata Kota Bandung pun mengalami beberapa perubahan yang diatur dalam peraturan daerah No. 5 Tanggal 7 Maret 2001 mengenai struktur organisasi dinas

pariwisata Kota Bandung. Kemudian pada tanggal 4 Desember 2007 melalui peraturan daerah Nomor 13 Tahun 2007 dinas pariwisata daerah Kota Bandung dirubah lagi menjadi dinas kebudayaan dan pariwisata Kota Bandung sampai sekarang.

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo yang dimiliki oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung adalah sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Logo Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Sumber : https://www.disbudpar.bandung.go.id/c_profile/about ,

diakses 20 Oktober 2020

1.1.4 Visi dan Misi Perusahaan

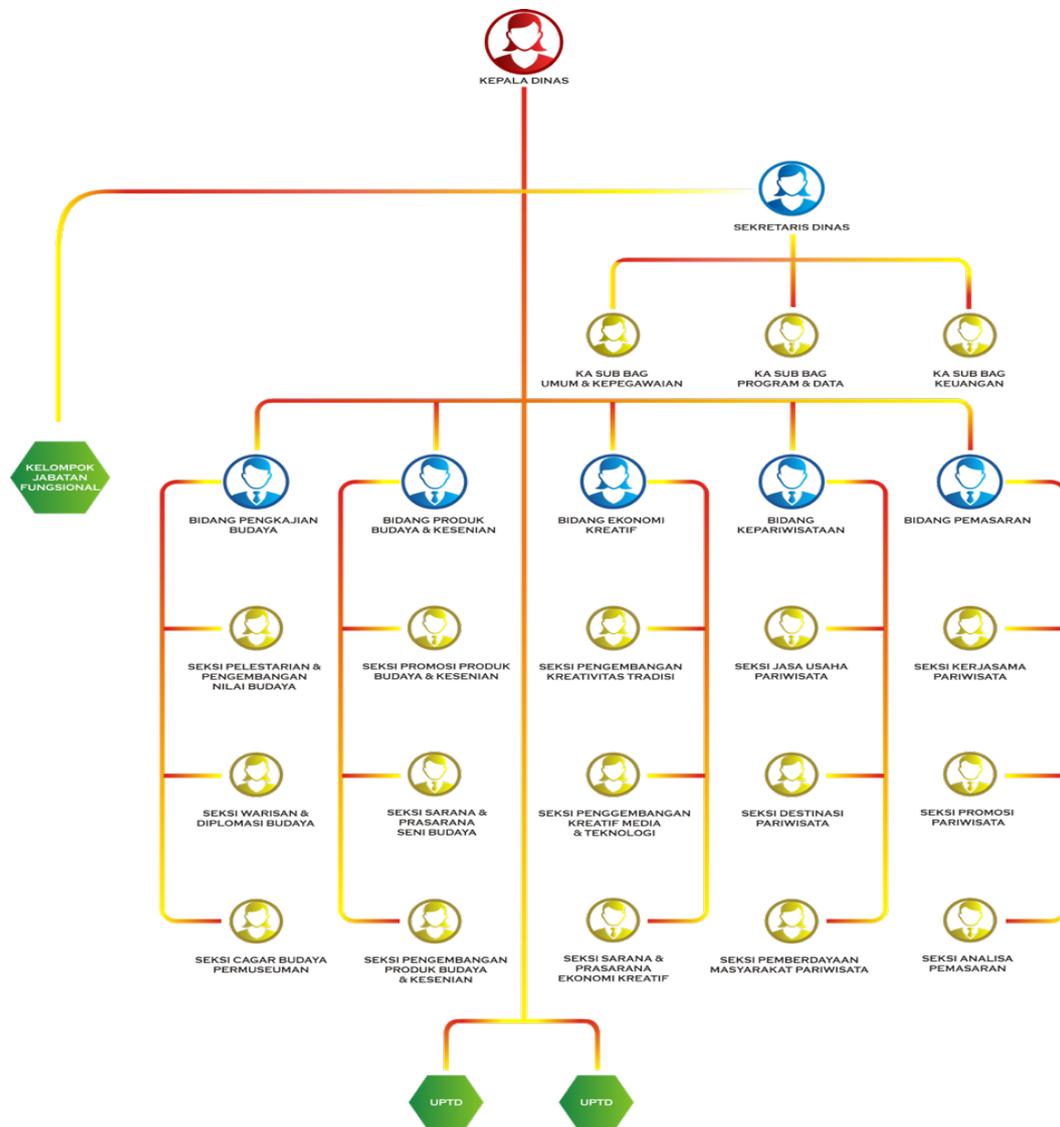
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung memiliki visi dan misi sebagai berikut : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung memiliki visi dan misi sebagai berikut

- a. Visi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung
“Mewujudkan Kota Bandung Sebagai Kota Seni Budaya Dan Tujuan Wisata Internasional 2018”
- b. Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung
 - 1) Mengembangkan Sumber Daya Manusia Dan Kelembagaan Kepariwisataaan Yang Profesional, Berkarakteristik Sunda Dan Berwawasan Global.
 - 2) Meningkatkan Perlindungan, Pengembangan Dan Pemanfaatan Kebudayaan Dan Kesenian.
 - 3) Mengembangkan Industri Pariwisata Yang Kreatif, Inovatif Dengan Memperhatikan Terlaksananya Sapta Pesona.

- 4) Meningkatkan Destinasi Pariwisata Kota Yang Berdaya Saing Tinggi Pada Tingkat Regional, Nasional Maupun Internasional.
- 5) Meningkatkan Pemasaran Melalui Kemitraan Dan Kerjasama Budaya, Pariwisata

1.1.5 Struktur Organisasi

Dalam mengelola Sumber Daya Manusia, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung membagi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada SDM. Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Susunan Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan:
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Sub Bagian Keuangan; dan
 - 3) Sub Bagian Program, Data dan Informasi.
- c. Bidang Pengkajian Budaya, membawahkan:
 - 1) Seksi Pelestarian dan Pengembangan Nilai Budaya;
 - 2) Seksi Warisan dan Diplomasi Budaya; dan
 - 3) Seksi Cagar Budaya dan Permuseuman.
- d. Bidang Produk Budaya dan Kesenian, membawahkan:
 - 1) Seksi Pengembangan Produk budaya dan kesenian;
 - 2) Seksi Promosi Produk Budaya dan Kesenian; dan
 - 3) Seksi Sarana dan Prasarana Seni Budaya.
- e. Bidang Kepariwisata, membawahkan:
 - 1) Seksi Destinasi Pariwisata;
 - 2) Seksi Usaha Jasa Pariwisata; dan
 - 3) Seksi Pemberdayaan Masyarakat Pariwisata.
- f. Bidang Pemasaran, membawahkan:
 - 1) Seksi Analisa Pemasaran;
 - 2) Seksi Kerjasama Pariwisata; dan
 - 3) Seksi Promosi Pariwisata.
- g. Bidang Ekonomi Kreatif, membawahkan:
 - 1) Seksi Pengembangan Kreatif Media dan Teknologi;
 - 2) Seksi Pengembangan Kreatifitas Tradisi; dan
 - 3) Seksi Sarana Dan Prasarana Ekonomi Kreatif.
- h. UPT;
- i. Jabatan Pelaksana dan Kelompok Jabatan Fungsional.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian terpenting dan merupakan faktor penentu suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan terhadap seluruh kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu dalam setiap aktivitas di dalam perusahaan. Bagaimanapun canggihnya suatu teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai tenaga operasional tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola SDM yang dimilikinya dengan optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Setiap perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah membutuhkan dan mengedepankan SDM yang memiliki nilai unggul dan kinerja baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara-cara tersebut, perusahaan mengharapkan agar karyawan merasa diperhatikan dan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka sehingga apa yang menjadi harapan perusahaan dalam mencapai tujuan dapat tercapai. Berkaitan dengan kompensasi, kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang sudah diberikan. Kebijakan pemberian kompensasi yang terukur akan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan pada akhirnya ikut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang bersangkutan. Wujud kompensasi tersebut bisa berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. (Neslia Kananga Dea: 2017)

Berdasarkan hasil wawancara di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 19 November 2020 dengan karyawan pada bagian *Human Resources* (HR) yaitu bapak Arifin diperoleh informasi yaitu besar kecilnya kompensasi dan motivasi yang diberikan merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, adapun contoh hasil wawancara dengan bapak Arifin yaitu bapak Arifin mendapatkan jaminan bantuan pendidikan S2 dari pihak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Kompensasi yang diberikan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung adalah sebagai berikut:

TABEL 1. 1
KOMPONEN KOMPENSASI KARYAWAN DINAS KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA KOTA BANDUNG

Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung
a. Gaji Pokok	a. Asuransi Kesehatan
b. Tunjangan Hari Raya (THR)	b. Uang Pensiun
c. Tunjangan Anak	c. Asuransi Jiwa
d. Tunjangan Istri	d. Cuti Hari Besar (Hari Raya)
e. Tunjangan Beras	e. Cuti Hamil
f. Insentif Finansial : Jaminan hari tua	f. Bantuan Pendidikan
g. Insentif Non Finansial : Promosi jabatan	g. Kendaraan Dinas

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Seperti yang telah ditunjukkan dalam tabel 1.1, kompensasi yang diberikan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung kepada karyawannya, terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dari hasil wawancara dengan bapak Arifin selaku *Human Resources* kompensasi langsung dan tidak langsung yang tercantum pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung tidak jauh berbeda dengan instansi sejenis yang merupakan pemerintahan, pemberian kompensasi ini nantinya akan memberikan dampak positif dan memotivasi karyawannya untuk memaksimalkan aktivitas di setiap tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Menurut Utomo Tri Widodo W dalam Elmi (2018: 109) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasar peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan hasil kerja dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditentukan. Adapun menurut Kaswan (2012: 152) berpendapat dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan hasil adalah iklim organisasi nilai-nilai budayanya dan praktik manajemennya yang mencakup kompensasi.

Agar kinerja dapat terjaga dan makin meningkat maka suatu perusahaan harus memiliki cara-cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja menurut Mahmudi (2010: 173) berpendapat bahwa kinerja tidak dapat dilepaskan dari kompensasi, kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam kinerja perusahaan.

Apabila kompensasi diberikan secara terukur dan terarah maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan kurang memadai dan kurang terukur maka, prestasi kerja karyawan akan menurun (Notoatmodjo dalam Retnowati dan Widia, 2012: 3).

Perilaku tersebut dapat dilihat dari daftar kehadiran/absensi yang menggambarkan motivasi karyawan tersebut dalam bekerja. Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Untuk lebih rincinya akan disajikan data mengenai perilaku kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung pada bulan Januari-Oktober 2020:

TABEL 1. 2
ABSENSI KARYAWAN DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA
BANDUNG PERIODE JANUARI-OKTOBER 2020

Bulan	JHK (Hari) Jumlah Hari Kerja	JK (orang) Jumlah Karyawan	Jumlah Absen	Tingkat Absensi
Januari	22	75	211	13%
Februari	20	72	107	7%
Maret	21	72	106	7%
April	21	69	18	1%
Mei	17	69	131	11%
Juni	21	69	963	66%
Juli	22	69	295	19%
Agustus	18	69	294	24%
September	22	69	208	14%
Oktober	19	69	152	12%
Rata-Rata				17%

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Seperti yang sudah ditunjukkan dalam tabel 1.2, pada periode Januari-Oktober 2020 di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit, kematian keluarganya, cuti hamil dan dispensasi. Tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100\%$ Tingkat absensi pada karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung menunjukkan angka fluktuatif pada periode Januari-Oktober 2020 sebesar 17% Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat absensi perusahaan sebesar 15%. Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan (Hasley, 2012).

Motivasi dapat diukur melalui absensi/presensi karyawan ditempat kerja, tanggung jawab kerja, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau rekan sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. Berdasarkan tingkat absensi karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung yang melebihi standart toleransi perusahaan jelas terlihat bahwa karyawan tidak mampu untuk

memotivasi dirinya sendiri untuk memberikan dampak baik bagi dirinya sendiri maupun bagi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dimana pun tanpa terkecuali bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya, kinerja yang baik akan menghasilkan *output* yang baik bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan *output* yang tidak maksimal bagi perusahaan, salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan intelektual dan emosional yang merupakan faktor penting untuk mendapat hasil kinerja yang optimal.

Berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Terdapat beberapa kategori prestasi kerja yang berbeda, penulis menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan prestasi kerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Berikut penulis sajikan data yang diperoleh mengenai kategori prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

TABEL 1. 3
KATEGORI PRESTASI KERJA KARYAWAN

Kriteria Nilai	Prestasi	Keterangan
91-100	P1	Istimewa
76-90	P2	Baik
61-75	P3	Cukup
51-60	P4	Kurang
50 kebawah	P5	Buruk

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.3, tentang kategori prestasi kerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai kurang dari 50 berada di kategori P5 (Indeks prestasi ke-5) yang berarti prestasi kerja buruk/sangat kurang, pada kategori P4 (Indeks prestasi ke-4) yang berarti prestasi kerja yang masih kurang dan harus ditingkatkan lagi, pada kategori P3 (Indeks prestasi ke-3) yang berarti prestasi kerja kategori cukup yang berarti sudah mencapai rata-rata, pada kategori P2 (Indeks prestasi ke-2) yang berarti prestasi kerja pada kategori baik, sudah mencapai rata-rata hanya perlu di kembangkan dan ditingkatkan kembali, pada kategori P1 (Indeks prestasi ke-1) yang berarti entitas prestasi kerja yang sangat istimewa.

TABEL 1. 4
LAPORAN HASIL PENELITIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BANDUNG

Tahun 2018			Tahun 2019	
Nilai Prestasi	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
P1	5	6%	1	1%
P2	75	93%	79	99%
P3	1	1%	0	0
P4	0	0	0	0
P5	0	0	0	0
Total	81	100%	80	100%

Sumber: Data Sekunder Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.4, dapat diketahui bahwa hasil penilaian prestasi kerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung menunjukkan adanya penurunan prestasi kerja karyawan pada tahun 2018-2019, yang artinya hasil penilaian prestasi kerja tersebut ada penurunan indeks nilai prestasi kerja karyawan kategori istimewa di tahun 2018 sebanyak 5 karyawan dengan persentase 6% mengalami penurunan pada tahun 2019 yang hanya mencakup 1 karyawan saja yang mencapai kriteria istimewa.

Terdapat faktor yang mempengaruhi penurunan prestasi kerja, untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Penulis menyebarkan pra-survey terkait faktor yang mempengaruhi kinerja kepada 10 responden, setiap responden mengisi dua pilihan pada kuesioner yang sudah disebar. Berikut hasil pra-survey pada tabel 1.5:

TABEL 1. 5
HASIL PRA-SURVEY FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KOTA BANDUNG

No	Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persen (%)
1	Kompensasi Karyawan	9	45%
2	Motivasi Karyawan	5	25%
3	Kepuasan Kerja	1	5%
4	Stres Kerja	2	10%
5	Beban Kerja	3	15%
	Jumlah	20	100%

Hasil olah data kuesioner pra-survey (2020)

Berdasarkan tabel 1.5, menggunakan 5 variabel di atas terkait faktor-faktor yang diprediksi bermasalah dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi karyawan, motivasi karyawan, kepuasan kerja, stress kerja dan beban kerja. Dari hasil pra-survey tersebut terlihat bahwa faktor tertinggi adalah kompensasi karyawan dengan jumlah 45% atau sebanyak 9 responden, selanjutnya diikuti oleh faktor motivasi karyawan sebesar 25% atau sebanyak 5 responden, berikutnya persentase terkecil dengan faktor kepuasan kerja sebesar 5% atau sebanyak 1 responden, berikutnya faktor stres kerja sebesar 10% atau sebanyak 2 responden dan faktor beban kerja dengan perolehan 15% atau sebanyak 3 responden.

Dapat disimpulkan dari hasil diatas faktor pengaruh persentase paling besar dan paling berpengaruh adalah faktor kompensasi karyawan dan motivasi karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Hal ini tentu menjadi dasar bagi penulis untuk memilih judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana pemberian kompensasi karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
- b. Bagaimana motivasi kerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
- c. Bagaimana kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
- d. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung secara simultan?
- e. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung secara parsial?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan untuk menjawab permasalahan diatas. Berikut ini tujuan dari penelitian, yaitu:

- a. Untuk mengetahui pemberian kompensasi karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- b. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- c. Untuk mengetahui kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung secara simultan.
- e. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung secara parsial.

1.5 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian diharapkan dapat memperkaya dan memberikan informasi informasi terbaru mengenai Kompensasi maupun motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai kajian atau referensi penelitian sejenis. Serta hasil yang terungkap pada penelitian ini dapat menjadi bahan peneliti selanjutnya.

b. Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dalam mengambil keputusan untuk mengubah lingkungan kerja yang jauh lebih nyaman bagi karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Nama Perusahaan : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Alamat : Jl. Ahmad Yani No.277, Babakan Surabaya
Kiaracandong, Cihapit, Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat
40281

Objek Penelitian : Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Kota Bandung

Waktu penelitian : Oktober 2020 – Januari 2020 selama 4 bulan.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memberikan arah serta gambaran materi yang terkandung dalam penulisan ini, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut.

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan serta sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan kajian pustaka, landasan teori yang berhubungan dengan topik pembahasan yaitu tentang kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan serta analisis permasalahan dalam penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang jenis penelitian yang digunakan, operasional variabel serta skala pengukuran, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdapat pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan akan dijelaskan tentang pembahasan hasil penelitian yang dilakukan.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis data dalam kaitannya dengan jawaban terhadap pertanyaan penelitian dan saran dari peneliti berdasarkan hasil penelitian.