

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PROTOKOL, KOMUNIKASI DAN TATA USAHA PIMPINAN DI SEKRETARIAT DAERAH

THE EFFECT OF COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PROTOCOL, COMMUNICATION AND ADMINISTRATION OF LEADERS IN THE REGIONAL SECRETARIAT

Rosi Pitria^{1*}, Tuah Nur², M. Rijal Amirulloh³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik. Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Jl. R.
Syamsudin SH Nomor 50 Cikole, Kota Sukabumi Jawa Barat 43113

*Korespondensi: Rosi Pitria. Email: rosfit12@gmail.com

(Diterima: 14-03-2022; Ditelaah: 07-03-2023; Disetujui: 03-04-2023)

ABSTRACT

The research conducted in the study focuses on the impact of compensation (X) on the performance (Y) of employees in the Protocol, Communication, and Administration division of the Regional Secretariat of Sukabumi City. Compensation was evaluated using Rivai's Theory (2018: 357), which includes direct financial compensation, such as salaries and incentives, and indirect compensation, such as allowances and facilities. On the other hand, performance was measured using Mangkunegara's Theory (2015: 68) based on three dimensions: quality, quantity, and responsibility. The research method employed was an associative method using a quantitative approach, and the data was collected through questionnaires and interviews. The sample size used in the research was obtained through a saturated sampling technique, and SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 26 was used for data analysis. The data was analyzed to determine its validity, reliability, correlation coefficient, and the extent to which compensation affects employee performance through linear regression analysis. The findings of the analysis revealed a strong relationship between compensation and employee performance, with a correlation coefficient of 0.943 and a coefficient of determination of 88.92%. Based on the results, the hypothesis that compensation has a positive impact on employee performance in the Protocol, Communication, and Administration division of the Regional Secretariat of Sukabumi City was accepted. Therefore, the study concludes that compensation has an optimal impact on employee performance, and there is a positive relationship between compensation and employee performance in this division.

Keywords: Compensation; Performance; Employee.

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan dalam penelitian berfokus pada pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) pegawai di bagian Protokol, Komunikasi, dan Tata Usaha Sekretariat Daerah Kota Sukabumi. Kompensasi dievaluasi dengan menggunakan Teori Rivai (2018:357), yang meliputi kompensasi finansial langsung, seperti gaji dan insentif, dan kompensasi tidak langsung, seperti tunjangan dan fasilitas. Di sisi lain, kinerja diukur dengan menggunakan Teori Mangkunegara (2015: 68) berdasarkan tiga dimensi: kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab. Metode penelitian yang dipergunakan yakni metode asosiatif dengan memakai pendekatan kuantitatif, dan data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Ukuran sampel yang dipergunakan pada penelitian didapatkan melalui teknik sampling jenuh, dan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 26 digunakan untuk analisis data. Data dianalisis untuk menentukan validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, dan sejauh mana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui analisis regresi linier. Temuan dari analisis tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kompensasi dan kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,943 dan koefisien determinasi sebesar 88,92%. Berdasarkan hasil, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada bagian Protokol, Komunikasi, dan Tata Usaha Sekretariat Daerah Kota Sukabumi diterima. Oleh karena itu, penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi memberikan dampak yang optimal terhadap kinerja pegawai, dan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai di bagian ini.

Kata Kunci: Kompensasi; Kinerja; Pegawai.

Pitria, Rosi; Nur, Tuah; Amirullah, M. Rijal. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Protokol, Komunikasi & Tata Usaha Pimpinan di Sekretariat Daerah. *Jurnal GOVERNANSI*, 9 (1): 53-60.

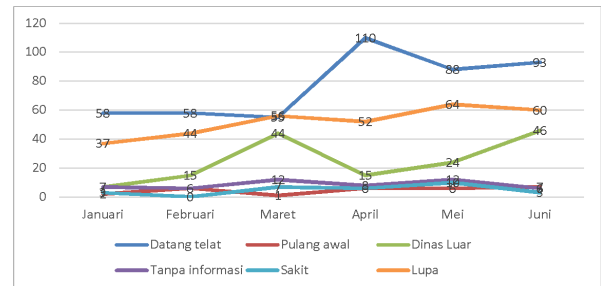
PENDAHULUAN

Memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi pada karyawan termasuk pendekatan untuk meningkatkan kinerja mereka. Sekretariat Daerah Kota Sukabumi telah memutuskan untuk mengatur Peraturan Walikota No. 188.45/31 - Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Tahun 2019 yang memberikan kompensasi kepada pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kota Sukabumi dengan memberikan tambahan penghasilan berbasis kinerja.

Sekretariat Daerah Kota Sukabumi telah berupaya meningkatkan kinerja pegawainya adalah melalui pemberian kompensasi bagi para Aparatur Sipil Negara (ASN) terutama kepada pegawai Bagian Protokol, Komunikasi dan Tata Usaha Pimpinan. Pemberian kompensasi di Sekretariat Daerah Kota Sukabumi adalah berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yakni pemberian sejumlah uang yang diterima oleh ASN setiap bulan dengan besaran yang berbeda-beda serta dipengaruhi besaran tersebut oleh presentasi kehadiran (seperti telat masuk, pulang cepat, izin, cuti, dinas luar, tanpa keterangan), dan dipengaruhi juga oleh pencapaian E-kinerja para pegawai Sekretariat Daerah Kota Sukabumi.

Persentase kehadiran pegawai merupakan salah satu syarat dalam penerimaan TPP dinamis sebesar 20% maka terdapat fenomena problematis yang terdapat pada bagian protokol, komunikasi dan tata usaha seperti pegawai datang terlambat, pulang lebih awal, dan pegawai tidak masuk kerja tanpa informasi dan banyak pegawai yang tidak ingat ketika melakukan pengisian daftar hadir dengan menggunakan aplikasi Sistem Informasi Administrasi Presensi(SIAP). Adapun datanya adalah sebagai berikut:

Grafik 1
Data Presensi Kehadiran Pegawai Bulan Januari hingga Juni 2021

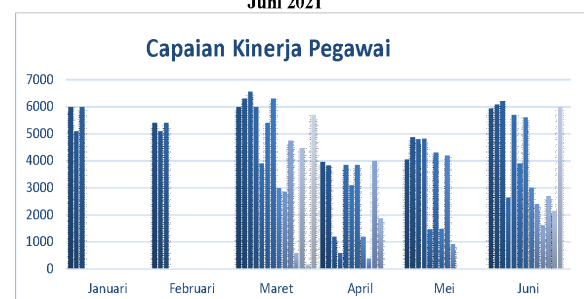


Sumber: Sekretariat Daerah Kota Sukabumi Tahun 2021

Berdasarkan grafik 1 diatas dapat dilihat bahwa masih banyaknya pegawai yang melakukan pelanggaran yang dimana absensi kehadiran dapat mempengaruhi pemberian TPP.

Syarat lain dari pemberian TPP bagi ASN ialah tercapainya target E-Kinerja yang telah ditetapkan. Namun pada kenyataannya pada bagian protokol, komunikasi dan tata usaha pimpinan terdapat pegawai yang masih belum memenuhi idealnya target dalam laporan E-Kinerja dilihat dari grafik 1 sebagai berikut:

Grafik 2
Data Yang Tidak Mencapai Target E-Kinerja Bulan Pada Januari Sampai Juni 2021



Sumber: Sekretariat Daerah Kota Sukabumi Tahun 2021

Dari grafik 2 diatas dapat dilihat masih adanya pegawai yang belum memenuhi target E-Kinerja yaitu 30 orang yang tidak mencapai target E-kinerja. Adapun syarat dalam mendapatkan TPP adalah pegawai diharuskan bekerja selama 300 menit/hari atau 5 jam/hari dan jika diakumulasikan yaitu 6.600 menit/bulan. Dengan masih adanya pegawai yang tidak memenuhi target pencapaian E-Kinerja yang telah

ditetapkan, maka dari itu peneliti menyimpulkan bahwa pemberian TPP kepada pegawai ASN menjadi tidak optimal apabila dilihat dari aspek capaian kerja.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya mengenai dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan karena bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai dampak Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) dan menggunakan teori yang berbeda yaitu teori kompensasi dan kinerja yang dikemukakan oleh Rivai (2013) dan Mangkunegara (2019). Tidak seperti penelitian sebelumnya, tidak ada pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini karena penggunaan sampel sensus. Selain itu, penelitian berikut dilakukan pada tahun 2022 dan berfokus pada bagian protokol, komunikasi, dan tata usaha pimpinan di Sekretariat Daerah Kota Sukabumi, sehingga berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang meneliti lokasi atau objek yang berbeda.

MATERI DAN METODE

Menurut Sedarmayanti (2017:239), kompensasi mencakup semua bentuk remunerasi yang didapatkan karyawan berupa upah atas upaya mereka. Karena upaya karyawan dapat menghasilkan keuntungan bagi organisasi, maka sudah sewajarnya mereka mendapatkan imbalan atas kerja keras mereka.

Hasibuan (2016:119) mendefinisikan kompensasi sebagai setiap pendapatan yang diperoleh karyawan dalam bentuk uang tunai atau komoditas sebagai imbalan atas pemberian layanan kepada organisasi.

Rivai (2013) memberikan penjelasan mengenai kompensasi sebagai "Apa pun yang dilimpahkan untuk karyawan sebagai imbalan atas kinerjanya kepada organisasi. Dalam proposal penelitian ini, akan digunakan teori pengukuran kompensasi dari Rivai (2013):

1. Kompensasi finansial langsung

a) Gaji

Ialah imbalan pegawai atas pekerjaannya dengan berbentuk uang yang diberikan secara tetap sebagai pengganti tenaga dan pikirannya guna tercapainya tujuan organisasi.

b) Insentif

Jika pekerjaan karyawan memenuhi persyaratan kinerja yang ditetapkan, mereka langsung diberi imbalan atau disebut insentif. Insentif merupakan kompensasi tetap apabila pegawai mampu mencapai prestasi kinerja yang baik.

2. Kompensasi tidak langsung

Ialah kompensasi yang disalurkan menurut kebijakan dinas yang diajukan kepada Pemerintah Daerah terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Contohnya berupa pemberian fasilitas, tunjangan pegawai dan tunjangan pensiun.

Alasan penggunaan teori tersebut sesuai dengan fokus penelitian yaitu mengenai penyaluran kompensasi kepada Bagian Protokol, Komunikasi dan Tata Usaha Pimpinan di Sekretariat Daerah Kota Sukabumi.

Kinerja ialah suatu hasil kerja pegawai yang dapat diukur berdasarkan kemampuan yang dihasilkan maupun oleh tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai. Manajemen kinerja merupakan proses dari terciptanya saling memahami antar pegawai dan atasan berkaitan dengan tujuan yang harus dicapai, termasuk bagaimana dengan hasilnya serta bagaimana cara agar tercapai. Menurut Mangkunegara (2019:67), Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan pekerja selama melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sangat penting untuk menghitung dan menilai metrik kinerja karyawan dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan pasca kegiatan. Mangkunegara (2019:75) juga

mengemukakan beberapa indikator kinerja karyawan, yakni:

1. Kualitas kerja yakni nilai seorang pekerja yang dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.
2. Kuantitas kerja adalah estimasi waktu dalam melakukan pekerjaan dalam kurun waktu satu hari dengan tingkat kecepatan yang berbeda-beda antar masing-masing pegawai.
3. Tanggungjawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran pegawai akan beban kerja yang telah diemban dan melaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Alasan penggunaan teori ini selaras dengan fokus penelitian yang dilaksanakan peneliti yakni mengenai kinerja pegawai Bagian Protokol, Komunikasi dan Tata Usaha Pimpinan di Sekretariat Daerah Kota Sukabumi.

Metode

Sugiyono (2018:5) mendefinisikan metode kuantitatif, suatu teknik penelitian yang didasarkan pada aliran pemikiran positivis, dipergunakan untuk menganalisis sampel atau populasi. Metode ini memakai instrumen penelitian untuk mengumpulkan informasi, dan analisis data sifatnya yakni statistic/ kuantitatif, dengan maksud untuk member gambaran dan untuk uji hipotesis.

Untuk memastikan keterkaitan antara kedua variabel penelitian yakni kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y), teknik kuantitatif dipadukan dengan desain penelitian asosiatif. Hipotesis penelitian memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi yang optimal terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol, Komunikasi, dan Tata Usaha Sekretariat Daerah Kota Sukabumi.

Populasi penelitian yakni seluruh pegawai pada Bagian Protokol, Komunikasi, dan Administrasi Sekretariat Daerah Kota Sukabumi yang jumlahnya 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang ialah teknik sampling jenuh, ketika pengambilan sampel

dari semua anggota populasi yang berjumlah 30 responden.

Kuesioner digunakan dalam instrumen penelitian, yang disebar kepada pegawai Bagian Protokol, Komunikasi dan Tata Usaha Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Sukabumi, dengan total 30 responden dan juga menggunakan metode wawancara Selanjutnya, instrumen lainnya yaitu *Skala likert*.

Metode analisis data adalah uji validitas dan teknik korelasi product moment, serta program komputer SPSS versi 26 dengan teknik Alpha Cronbach digunakan dalam uji reliabilitas. Kemudian menggunakan teknik koefisien korelasi menggunakan *Pearson Product Moment (r)* dan menggunakan koefisien determinasi. Kemudian menganalisis penentuan product moment diperoleh indeks korelasi (r_{xy}). Seperti halnya, peneliti juga menggunakan uji hipotesis memakai analisis regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk penelitian ini, peneliti memilih 30 pegawai dari Bagian Protokol, Komunikasi dan Tata Usaha Sekretariat Daerah Kota Sukabumi dengan berbagai latar belakang sebagai responden. Sampling jenuh yakni metode pilihan untuk pengambilan sampel karena memberikan setiap karyawan kesempatan yang sama untuk mengambil bagian dan mengisi kuesioner. Penelitian difokuskan pada aspek Kepemimpinan pada bagian ini.

Tabel 1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	14	46.7%
2	Perempuan	16	53.3%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data penelitian kuesioner 2022

Tabel 2
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	26-35	6	20%
2	36-45	9	30%
3	46-60	15	50%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data penelitian kuesioner 2022

Tabel 3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	8	26.7%
2	DS	3	10%
3	S1	15	50%
4	S2	4	13.3%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data penelitian kuesioner 2022

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji validitas untuk menentukan keakuratan survei. Hal ini dilakukan dengan menggunakan alat uji analisis butir pernyataan, dan data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 26. Validitas kuesioner dinilai dengan menggunakan metode korelasi product moment.

Tabel 4
Hasil perhitungan uji validitas pemberian kompensasi (X)

No.	r_{xy}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,476	0,3	Valid
2	0,430	0,3	Valid
3	0,571	0,3	Valid
4	0,528	0,3	Valid
5	0,776	0,3	Valid
6	0,526	0,3	Valid
7	0,376	0,3	Valid
8	0,655	0,3	Valid
9	0,784	0,3	Valid
10	0,691	0,3	Valid
11	0,801	0,3	Valid
12	0,684	0,3	Valid

Tabel 5
Hasil perhitungan uji validitas kinerja pegawai (Y)

No.	r_{xy}	R_{tabel}	Keterangan
13	0,475	0,3	Valid
14	0,401	0,3	Valid
15	0,519	0,3	Valid
16	0,510	0,3	Valid
17	0,754	0,3	Valid
18	0,499	0,3	Valid
19	0,496	0,3	Valid
20	0,628	0,3	Valid
21	0,531	0,3	Valid
22	0,694	0,3	Valid
23	0,745	0,3	Valid
30	0,830	0,3	Valid

Untuk mengukur reliabilitas variabel, peneliti menggunakan uji statistik Alpha Cronbach (α). Variabel dengan nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60 dianggap reliabel.

Tabel 6
Hasil uji reliabilitas variabel penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	R_{tabel}	Keterangan
Pemberian Kompensasi (X)	0.835	>0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.823	>0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 6, variabel X mempunyai hasil uji sebesar 0,835, sedangkan variabel Y mempunyai hasil uji sebesar 0,823. Hal ini menyatakan jika kedua variabel dalam penelitian reliabel, karena nilai cronbach's alpha di atas 0,60.

Peneliti kemudian melakukan Analisis Korelasi Product Moment dengan memakai software SPSS 26, yang menghasilkan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil analisis koefisien korelasi variabel pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai

Model summary				
Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1	.943 ^a	.889	.885	2.01916

a. Predictors: (constant), Kompensasi

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner 2022

Temuan pada tabel 7 memperlihatkan bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,943, ditemukan adanya korelasi yang kuat antara kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y).

Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja). Dengan memakai nilai r, yakni:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,943^2 \times 100\%$$

$$Kd = 88,92\%$$

Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 88,92%, hal ini berarti pada Bagian Protokol, Komunikasi dan Tata Usaha Sekretariat Daerah Kota Sukabumi, kompensasi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar

88,92% pengaruhnya. Sisanya sebesar 11,08% disebabkan oleh faktor lain. Untuk keperluan penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS 26 untuk melakukan perhitungan yang diperlukan. Berikut hasil analisis regresi linier sederhana dengan memakai SPSS 26:

Tabel 8
Hasil analisis regresi linier sederhana

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	
	B	Std. error	Beta			
1	(Constant)	2.268	2.944		.771	.447
	X	.971	.065	.943	14.963	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil kuesioner 2022

Dapat dilihat pada data diatas merupakan hasil perhitungan software SPSS 26, terlihat bahwa berikut nilai persamaan regresi yang dipergunakan:

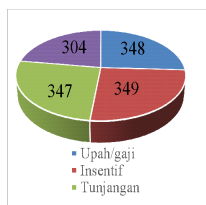
Rumus persamaan regresi linier :

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 2.268 + 0.971X$$

Persamaan regresi linier di atas dapat diartikan bahwa koefisien regresi variabel validitas sebesar 0,971 yang berarti setiap kenaikan satu poin variabel validitas maka kinerja pegawai akan meningkat sejumlah 0,971 kali lipat. Jadi koefisien regresi variabel pemberian kompensasi memiliki tanda positif (0,971) yang berarti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Setelah selesainya uji analisis regresi linier sederhana, maka analisis lebih lanjut adalah:

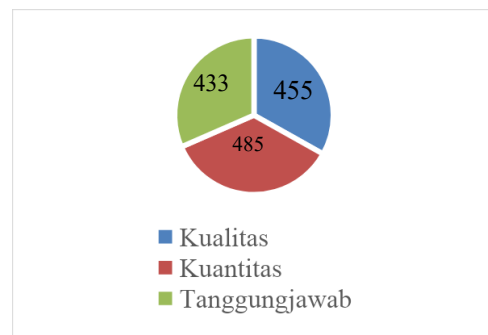
1. Pemberian Kompensasi



Gambar 1
Bagan kumulatif respons terkait kompensasi

Dari gambar 1 di atas, terlihat bahwa variabel kompensasi memiliki skor sebesar 1348 dan skor tertinggi ada pada dimensi insentif dengan total skor 349. Artinya, pemberian insentif kepada pegawai sudah sesuai dengan keseluruhan indikator. Dan total skor terendah pada item pernyataan no 10 dimensi *fasilitas* dengan total skor 93. Artinya bahwa fasilitas yang disediakan merupakan fasilitas yang belum bisa dikatakan memadai dan belum tepat guna sesuai dengan indikatornya.

2. Kinerja Pegawai



Gambar 2
Bagan Kumulatif respons terkait kinerja

Dilihat dari gambar 2, variabel kinerja pegawai memiliki skor korespondensi sebesar 1373 dan skor tertinggi terdapat di dimensi kuantitas dengan jumlah skor berjumlah 485. Artinya, kuantitas kinerja pegawai sudah sesuai dengan keseluruhan indikator didalamnya. Adapun dimensi terendah terdapat pada dimensi tanggungjawab dengan skor berjumlah 433. Artinya, tanggungjawab pegawai belum dapat dikatakan sesuai dengan keseluruhan indikator didalamnya.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Didasarkan terhadap hasil penelitian dari peneliti dan analisis data dalam penelitian pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai bagian protokol, komunikasi dan tata usaha pimpinan di Sekretariat Daerah Kota Sukabumi masuk dalam skala sangat kuat yaitu sebesar 88,92%. Penilaian pengaruh

kompensasi tersebut merupakan akumulasi nilai dari empat dimensi kompensasi yang dikemukakan oleh Rivai (2013:357) dan 3 dimensi kinerja pegawai yang diambil dari teori Mangkunegara Mangkunegara (2019:68) dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi kepada pegawai Bagian Protokol, Komunikasi dan Tata Usaha Pimpinan di Sekretariat Daerah Kota Sukabumi termasuk dalam skala baik yaitu sebesar 74.88% dengan indikator mengarah terhadap pencapaian target kompensasi yang telah diatur oleh Pemerintah Kota Sukabumi
2. Kinerja pegawai pada pegawai Bagian Protokol, Komunikasi dan Tata Usaha Pimpinan di Sekretariat Daerah Kota Sukabumi termasuk dalam skala baik yaitu sebesar 76.27% dan indikator mengarah pada pencapaian tujuan kinerja pegawai yang diatur oleh Pemerintah Kota Sukabumi.
3. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Protokol, Komunikasi dan Tata Usaha Pimpinan di Sekretariat Daerah Kota Sukabumi berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan peneliti maka peneliti menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai Bagian Protokol, Komunikasi dan Tata Usaha Pimpinan di Sekretariat Daerah Kota Sukabumi dan memiliki tingkat hubungan yang kuat, dapat dikatakan kedua variabel mempunyai pengaruh yang baik. Dan besarnya pengaruh termasuk tingkat kuat. Dari hasil uji linier sederhana dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Protokol, Komunikasi dan Tata Usaha Pimpinan di Sekretariat Daerah Kota Sukabumi adalah berpengaruh optimal.

Implikasi

Pemberian kompensasi kepada pegawai Bagian Protokol, Komunikasi dan Tata Usaha Pimpinan di Sekretariat Daerah Kota Sukabumi dapat menjadi acuan pegawai dalam melaksanakan tanggungjawab kinerja yang diberikan serta memiliki kesadaran yang tinggi dalam mengemban pekerjaan. Juga pegawai dapat memanfaatkan fasilitas yang dapat mempermudah pekerjaan sehingga lebih optimal dan memanfaatkan waktu bekerja lebih produktif dan dapat berkontribusi secara tetap dan semaksimal mungkin sesuai dengan ketetapan Pemerintah Kota Sukabumi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiyaksa, Fanji. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi YPPT Priatim.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. Prof. Dr. Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta, CV.

Sugiyono. Prof. Dr. Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

PERATURAN

Keputusan Walikota Sukabumi Nomor 188.45/31 - BPKD /2019 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai berbasis kerja bagi pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Sukabumi.

Peraturan Walikota No 52 Tahun 2018 tentang mekanisme pemberian tambahan penghasilan pegawai berbasis kerja bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Sukabumi.