

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Pemerintahan Provinsi Jawa Barat

Gedung Sate dengan ciri khasnya berupa ornamen tusuk sate pada menara sentralnya, telah lama menjadi penanda atau markah tanah Kota Bandung yang tidak saja dikenal masyarakat di Jawa Barat, namun juga seluruh Indonesia bahkan model bangunan itu dijadikan pertanda bagi beberapa bangunan dan tanda-tanda kota di Jawa Barat, gedung berwarna putih ini masih berdiri kokoh namun anggun dan kini berfungsi sebagai gedung pusat pemerintahan Jawa Barat. Dalam perjalanannya semula Gedung Sate diperuntukkan bagi Departemen Lalu lintas dan Pekerjaan Umum, bahkan menjadi pusat pemerintahan Hindia Belanda setelah Batavia dianggap sudah tidak memenuhi syarat sebagai pusat pemerintahan karena perkembangannya, sehingga digunakan oleh Jawatan Pekerjaan Umum.

Gedung Sate sejak tahun 1980 dikenal dengan sebutan Kantor Gubernur karena sebagai pusat kegiatan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, yang sebelumnya Pemerintahan Provinsi Jawa Barat menempati Gedung Kerta Mukti di Jalan Braga Bandung. Ruang kerja Gubernur terdapat di lantai II bersama dengan ruang kerja Wakil Gubernur, Sekretaris Daerah, Para Asisten dan Biro. Saat ini Gubernur di bantu oleh tiga Wakil Gubernur yang menangani Bidang Pemerintahan, Bidang Ekonomi dan Pembangunan, serta Bidang Kesejahteraan Rakyat, seorang Sekretaris Daerah dan Empat Asisten yaitu Asisten Ketataprajaan, Asisten Administrasi Pembangunan, Asisten Kesejahteraan Sosial dan Asisten Administrasi. Namun tidak seluruh Asisten menempati Gedung Sate. Asisten Kesejahteraan Sosial dan Asisten Administrasi bersama staf menempati Gedung Baru. Kesempurnaan megahnya Gedung Sate dilengkapi dengan Gedung Baru yang mengambil sedikit gaya arsitektur Gedung Sate namun dengan gaya kontekstual hasil karya arsitek Ir.Sudibyo yang dibangun tahun 1977 diperuntukkan bagi para Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai Lembaga Legislatif Daerah. Persamaannya semua dibangun di tengah kompleks hijau dengan menara sentral yang megah. Terlebih dari segi letak Gedung Sate serta lanskapnya yang relatif mirip dengan Gedung Putih di Washington Dc,

Amerika Serikat. Dapat dikatakan Gedung Sate adalah "*Gedung Putih*"nya kota Bandung. Provinsi Jawa Barat secara geografis terletak di antara 5°50'- 7°50' Lintang Selatan dan 104° 48'- 108° 48' Bujur Timur, dengan luas wilayah daratan 3.710.061,32 hektar. Secara administratif sejak tahun 2008, kabupaten dan kota di Provinsi Jawa Barat berjumlah 26 kabupaten/kota terdiri atas 17 kabupaten dan 9 kota dengan 625 kecamatan dan 5.877 desa/kelurahan. Jawa Barat terbagi dalam 4 Badan Koordinasi Pemerintahan Pembangunan (Bakor PP) Wilayah, sebagai berikut wilayah I Bogor meliputi Kab.Bogor, Kota Bogor, Kota Depok, Kab. sukabumi, Kota sukabumi dan Kab. Cianjur. Wilayah II Purwakarta meliputi Kab. Purwakarta, Kab. Subang, Kab. Karawang, Kab. Bekasi, dan Kota Bekasi. Wilayah III Cirebon meliputi Kab. Cirebon, Kota Cirebon, Kab. Indramayu, Kab. Majalengka, dan Kab. Kuningan. Wilayah IV Priangan meliputi Kab. Bandung, Kota Bandung, Kota Cimahi, Kab. Bandung Barat, Kab. Sumedang, Kab. Garut, Kab. Tasikmalaya, Kota Tasikmalaya, Kab. Ciamis, dan Kota Banjar. Struktur Organisasi Pemerintah Provinsi Jawa Barat terdiri atas 1 Sekretariat Daerah dengan 12 Biro dan Sekretariat DPRD, 20 Dinas, 17 Badan, 17 Lembaga Teknis, 3 Lembaga Lain, 3 Rumah Sakit Daerah, 121 Unit Pelaksanaan Teknis Daerah, dan 1 unit Pelaksana Teknis Badan. Usaha terbesar yang menyerap lapangan kerja di Jawa Barat adalah sektor pertanian, sektor perindustrian, dan sektor perdagangan.

Masyarakat Jawa Barat di kenal sebagai masyarakat yang agamis, dengan kekayaan warisan budaya dan nilai-nilai luhur tradisional, serta memiliki prilaku sosial yang berfalsafah pada silih asih, silih asah, silih asuh, yang secara harfiah berarti saling mengasihi, saling memberi pengetahuan dan saling mengasuh diantara warga masyarakat.Tatanan kehidupannya lebih mengedepankan keharmonisan seperti tergambar pada pepatah; “Herang Caina Beunang Laukna” yang berarti menyelesaikan masalah tanpa menimbulkan masalah baru atau prinsip saling menguntungkan.Masyarakat Jawa Barat memiliki komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai kebajikan. Hal ini terekspresikan pada pepatah “Ulah Unggut Kalinduan, Ulah gedag Kaanginan”; yang berarti konsisten dan konsekuen terhadap kebenaran serta menyerasikan antara hati nurani dan rasionalitas, seperti terkandung dalam pepatah “Sing Katepi ku Ati Sing Kahontal ku Akal”, yang berarti sebelum bertindak tetapkan dulu dalam hati dan pikiran secara seksama.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Jawa Barat Maju dan Sejahtera Untuk Semua

- a. Maju adalah sikap dan kondisi masyarakat yang produktif, berdaya saing dan mandiri, terampil dan inovatif dengan tetap berpegang pada nilai budaya serta kearifan lokal dan berdaulat secara pangan, ketahanan ekonomi dan sosial.
 - b. Sejahtera adalah sikap dan kondisi masyarakat Jawa Barat yang secara lahir dan batin mendapatkan rasa aman dan makmur dalam menjalani kehidupan.
 - c. Untuk Semua adalah kondisi dimana hasil pembangunan dapat dirasakan oleh seluruh masyarakat Jawa Barat.
2. Misi Perusahaan
- a. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing
 - b. Meningkatkan kinerja pemerintahan, profesionalisme aparatur dan perluasan partisipasi publik.
 - c. Mewujudkan Jawa Barat yang nyaman dan pembangunan infrastruktur strategis yang berkelanjutan
 - d. Meningkatkan kehidupan sosial, seni dan budaya, peran pemuda dan olah raga serta pembangunan pariwisata.

1.1.3 Makna Logo



Gambar 1.1 Logo Pemerintahan Provinsi Jawa Barat

Sumber : www.jabarprov.go.id (diakses 3 Februari 2016)

Lambang Pemerintahan Provinsi Jawa Barat berbentuk bulat telur, diambil dari perisai yang biasa digunakan oleh orang-orang pada zaman dahulu. Dibagian tengahnya terdapat gambar

“kujang” yang menjadi gambar pokok. Kujang merupakan alat serba guna yang selama ini dianggap senjata khas masyarakat Sunda. Pada salah satu sisi “kujang” tersebut terdapat lima buah lubang yang melambangkan lima dasar pokok Negara yaitu Pancasila.

Pada sisi kiri dan kanan gambar kujang terdapat untaian padi dan kapas. Padi melambangkan bahan makanan pokok masyarakat Indonesia. Untaian padi tersebut terdiri atas 17 butir gabah yang melambangkan tanggal kemerdekaan Republik Indonesia. Disebelah kanannya terdapat gambar kapas yang terdiri 8 buah. Angka 8 adalah lambang bulan Agustus saat proklamasi dikumandangkan. Ketiga gambar tersebut tertera diatas dasar yang berwarna hijau sebagai lambang kesuburan tanah Jawa Barat.

Lambang gunung yang memotong bagian tengah melukiskan bagian terbesar dari wilayah Jawa Barat yang terdiri atas daerah pegunungan. Di bagian bawahnya terdapat gambar dua garis putih bergelombang dengan latar belakang warna dasar biru. Garis putih bergelombang dengan latar belakang warna biru tersebut melambangkan sungai, terusan, saluran, dan laut yang memberi ciri alamnya.

Selain kekayaan alamnya, Jawa Barat memiliki lahan pertanian berupa sawah, landing, dan perkebunan yang sangat luas. Kekayaan alam tersebut dituangkan dalam bentuk gambar berupa kotak-kotak. Diantara gambar berbentuk “garis putih” dan ”kotak-kotak” terdapat bendungan dan saluran air. Ketiga bangunan air tersebut merupakan kunci untuk memanfaatkan kekayaan alam Jawa Barat yang subur menuju kesejahteraan masyarakatnya, sebagaimana motto yang tertera dibagian paling bawah “Gemah Ripah Rapeh Rapih”. Gemah Ripah artinya subur makmur, cukup sandang dan pangan. Rapeh Rapih artinya rukun, damai, aman dan sentosa. Arti bahasan dari motto daerah Jawa Barat secara keseluruhan ialah menyatakan bahwa Jawa Barat merupakan daerah yang kaya raya dan subur makmur serta didiami oleh banyak penduduk yang hidup rukun dan damai.

1.1.4 Profil Biro Pelayanan Sosial Dasar

Biro Pelayanan Sosial Dasar berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat serta merupakan salah satu Biro yang mempunyai posisi dan peran sebagai perumus kebijakan Pemerintah Daerah. Selain itu juga, sebagai pemberi pertimbangan kepada Gubernur selaku Kepala Daerah maupun Wakil Pemerintah berdasarkan substansional kewenangan dan sebagai pelayanan administrasi seluruh proses fasilitasi di bidang

pengelolaan sumber daya aparatur, organisasi dan tatalaksana, keuangan, sarana dan prasarana pemerintah kepada seluruh organisasi perangkat daerah.

Sedangkan Sekretariat Daerah Provinsi merupakan unsur pembantu Pemerintah Provinsi yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang bertanggung jawab langsung kepada Gubernur. Mengingat posisi dan peran yang sangat strategis tersebut, diperlukan potensi sumber daya manusia dan sarana prasarana yang memadai untuk meningkatkan kinerja pelayanan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sampai saat ini Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat memiliki karyawan yang berjumlah 62 orang. Semua bagian yang ada di lingkungan Biro Pelayanan Sosial Dasar telah mempunyai sarana dan prasarana serta fasilitas yang relatif memadai, akan tetapi untuk sumber daya manusia dirasakan masih kurang memadai.

Keberhasilan pembangunan kesejahteraan masyarakat di bidang pelayanan sosial dasar, Biro Pelayanan Sosial Dasar melakukan kerjasama dan membuat jejaring dalam satu kesatuan gerak pada koridor sistem. Komponen sistem tersebut dapat dikategorikan sebagai komponen inti, yang memiliki kewajiban utama atau bertanggung jawab dalam bidang Pelayanan Sosial Dasar serta komponen mitra yang memiliki keterkaitan dengan pembangunan kesejahteraan masyarakat.

1.1.5 Visi dan Misi Biro Pelayanan Sosial Dasar

1. Visi

Terwujudnya Biro Pelayanan Sosial Dasar yang Koordinatif, Fasilitatif Dan Evaluatif Tahun 2013

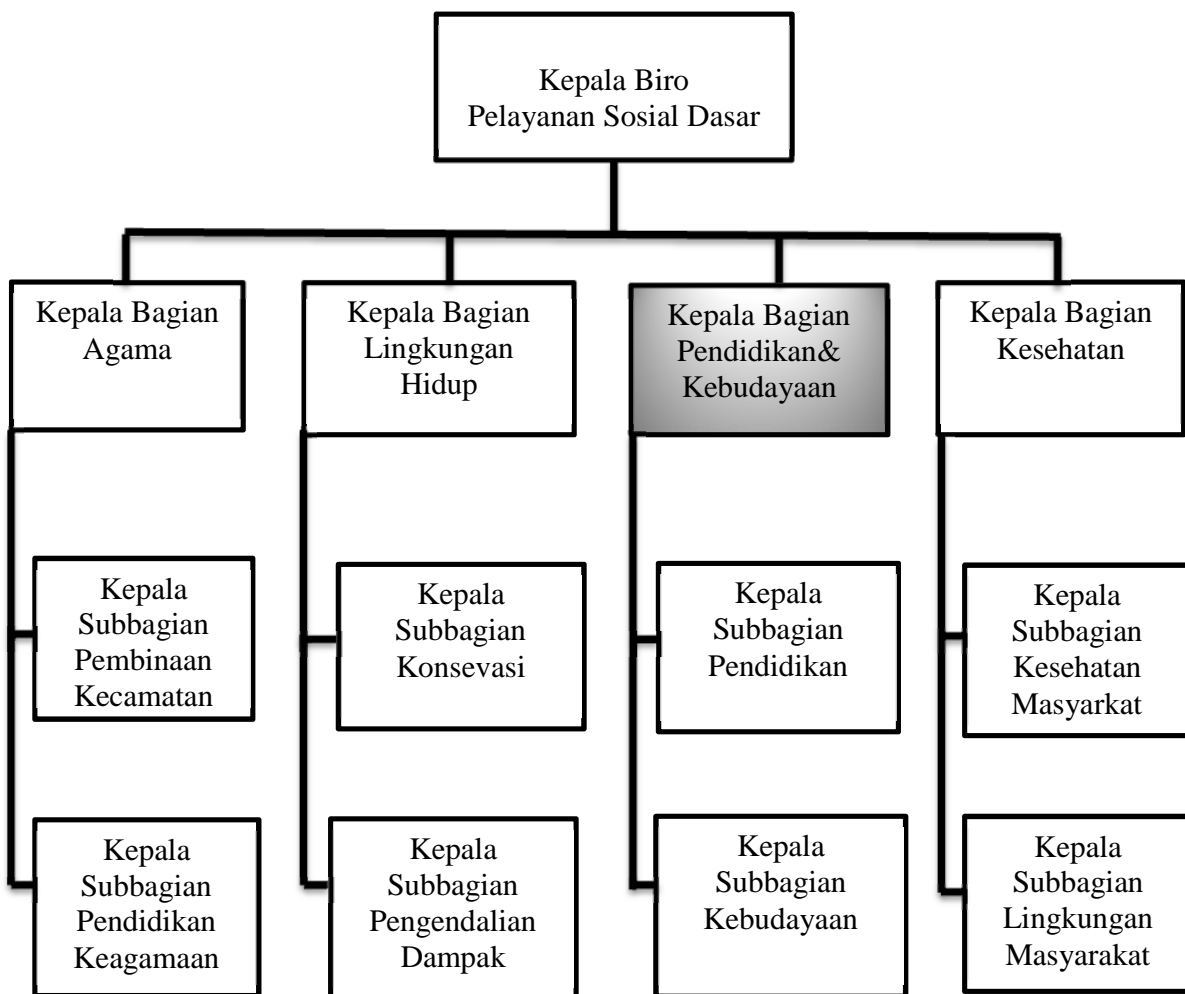
2. Misi

Untuk mewujudkan Visi Biro Pelayanan Sosial Dasar tersebut telah ditetapkan Misi Biro Pelayanan Sosial Dasar pada Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat:

- a. Peningkatan kualitas dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia dengan dukungan Pemerintahan Daerah semaksimal mungkin optimalisasi, fasilitasi dan evaluasi dalam rangka meningkatkan kapasitas pelaksanaan pembangunan.
- b. Deteksi dini masalah mendesak dengan merespon secara komprehensif.

1.1.6 Struktur Organisasi Biro Pelayanan Sosial Dasar

Biro Pelayanan Sosial Dasar dipimpin langsung oleh Kepala Biro, dimana Kepala Biro dibantu oleh 4 Kepala Bagian yang masing-masing terdiri dari beberapa Subbagian seperti gambar dibawah ini:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Biro Pelayanan Sosial
Sumber: TU Biro Yansos (Didapat tanggal 4 Februari 2016)

1.2 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak dari suatu kehidupan organisasi. Berhasil atau gagalnya pengolahan proses-proses Sumber Daya Manusia suatu organisasi tergantung pada sejauh mana kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya peran pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia di dalam suatu organisasi atau instansi. Sumber Daya Manusia di suatu organisasi atau instansi perlu dikelola dengan baik dan profesional agar terciptanya keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tujuan organisasi atau instansi. Nur (2007:1) mengatakan “Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Sehingga perlunya keadilan dalam memperlakukan sumber daya manusia, jika sumber daya manusia telah berkontribusi dengan baik dan profesional dalam organisasi atau perusahaan, maka perusahaan wajib memberikan imbalan kepada sumber daya manusia tersebut yaitu kompensasi.

Menurut Rachmawati (2008:143), kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Pada dasarnya kompensasi dapat dibagi menjadi dua aspek, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Adapun kompensasi tidak langsung, maksudnya yaitu pemberian kompensasi tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap, dikatakan pelengkap karena kompensasi tidak langsung ini diberikan oleh perusahaan, Sutrisno (2009:184).

Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat bertempat di Jl. Diponegoro No. 22, Bandung. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Hasan selaku Koordinator Tata Usaha di Biro Pelayanan Sosial Dasar mengatakan bahwa kompensasi yang ada di Biro Yansos Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat cukup memuaskan. Oleh sebab itu pengelolaan pemberian kompensasi di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dirasa cukup

baik, Selain itu komponen – komponen kompensasi yang ada di Biro Yansos Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat hampir menyerupai dengan komponen – komponen kompensasi menurut teori Hasibuan oleh karena itu saya memilih Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sebagai objek dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Hasan selaku Koordinator Tata Usaha, karyawan mendapatkan kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung dan tidak langsung yang diperoleh oleh karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Kompensasi Biro Yansos

Sumber: Tata Usaha Biro Yansos

Program Kompensasi	
Langsung	Tidak Langsung
1. Gaji Pokok 2. Bonus 3. Insentif	Tunjangan: 1. Pelayanan kesehatan 2. Tunjangan Cuti 3. Dana Pensiun

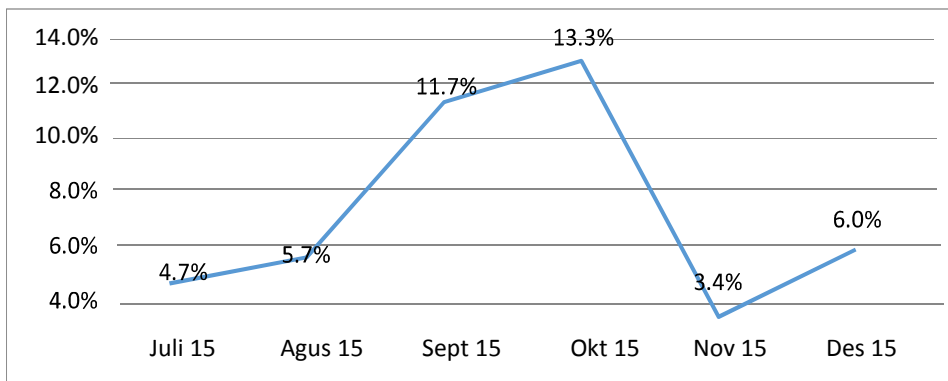
Insentif diberikan kepada karyawan berdasarkan penilaian kinerja karyawan, jika kinerjanya bagus maka mendapatkan insentif. Insentif yang diberikan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat ada 2, yaitu:

1. Insentif yang diberikan berdasarkan sistem penilaian kinerja, hal ini dilakukan jika mempunyai tugas khusus. Kompensasi yang didapat dari hasil ini berupa uang.
2. Insentif yang diberikan berdasarkan sistem penilaian dari direksi. Seperti seseorang tersebut bekerja secara profesional, baik dan sering menciptakan inovasi-inovasi baru, sehingga direksi memberikan kompensasi khusus seperti reward dan uang.

Biro Yansos menyediakan pelayanan kesehatan dan pembuatan surat jaminan kesehatan bagi pegawai dan pensiun. Tunjangan cuti pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat terdiri dari 2 bagian, yaitu cuti tahunan dan cuti besar. Tunjangan cuti tahunan diberikan satu kali dalam setahun, diberikan berdasarkan tanggal masuk pegawai atau tanggal diangkatnya seseorang menjadi pegawai, selain tunjangan diberikan juga kuota hari

untuk cuti selama 12 hari. Tunjangan cuti besar diberikan satu kali dalam 6 tahun, diberikan berdasarkan tanggal masuk pegawai atau tanggal diangkatnya seseorang menjadi pegawai, selain tunjangan diberikan juga kuota hari untuk cuti selama 3 bulan dalam 6 tahun. Dana Pensiun di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat ini berasal dari 6% dari gaji dasar.

Fahmi (2014:106), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh instansi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Kompensasi yang diterima karyawan bisa dalam bentuk langsung maupun tidak langsung, seperti cuti kerja, asuransi, bahan makan, jaminan kesehatan, kendaraan, pensiun dan berbagai fasilitas lainnya yang diberikan secara gratis. Menurut Arep dan Tanjung dalam Ramadhani (2013:2), mengatakan ada beberapa indikator motivasi kerja, diantaranya tingkat absensi (ketidakhadiran) dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mengukur tingkat motivasi kerja karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat salah satunya bisa diketahui dari data absensi atau data ketidakhadiran karyawan. Data ketidakhadiran karyawan Biro Yansos dapat dilihat pada gambar 1.3:

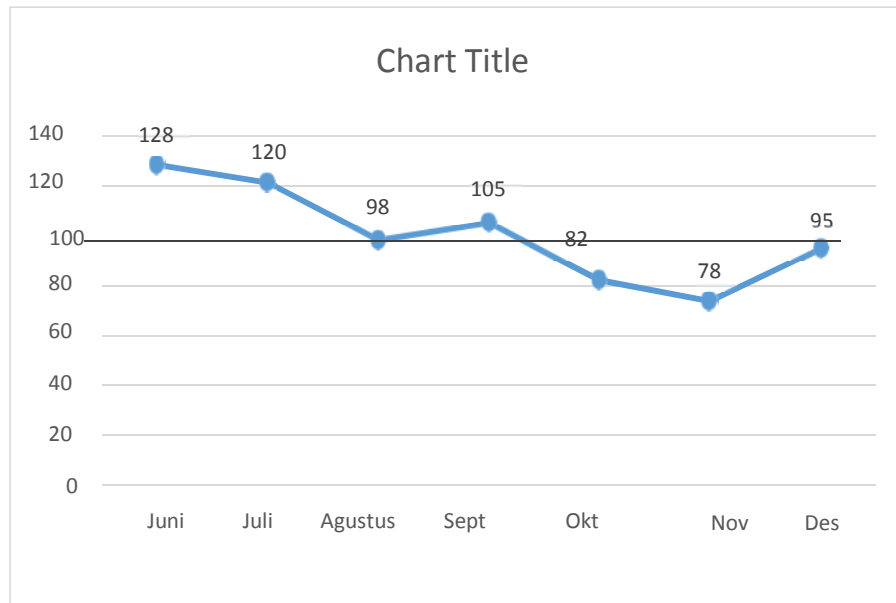


Gambar 1.3 Data Ketidakhadiran Karyawan Periode Juli - Des 2015

Sumber: Tata Usaha Biro Yansos

Dari gambar diatas dapat terlihat kenaikan dan penurunan ketidakhadiran karyawan. Pada bulan Juli s.d November 2015 terjadi kenaikan ketidakhadiran hingga 13,3% dan bulan November 2015 terjadi penurunan yang signifikan mencapai 3,4%. Pada bulan Desember terjadi kenaikan ketidakhadiran mencapai 6%. Hal ini membuktikan bahwa tingkat ketidakhadiran yang

ada di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat mengalami fluktuatif yang artinya tingkat motivasi kerja karyawan untuk masuk kerja juga mengalami naik turun atau fluktuatif.



Gambar 1.3 Data Keterlambatan Karyawan di Bulan Juni-Des 2015

Sumber: Tata Usaha Biro Yansos

Dari gambar diatas dapat terlihat data keterlambatan mengalami fluktuatif, namun data tersebut cenderung membaik, tapi jika dilihat dari angka keterlambatannya masih tergolong tinggi yaitu sebanyak 95 kali karyawan yang terlambat di bulan Desember dan pada bulan Juni ada 128 kali karyawan yang terlambat. Hal ini membuktikan bahwa tingkat keterlambatan di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat masih tergolong tinggi yang artinya tingkat motivasi kerja karyawan untuk datang ke kantor tepat waktu masih tergolong rendah. Masalah kompensasi bukan merupakan tugas yang mudah bagi instansi untuk menentukan struktur upah yang diterima dan memuaskan semua pihak karyawan, karena dalam upah melekat berbagai kepentingan yang kadang-kadang justru saling berlawanan satu dengan yang lain. Kompensasi seharusnya dirancang agar bisa meningkatkan motivasi kerja, sebaliknya kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan bisa mengarah pada turunnya kinerja. Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa instansi harus menyiapkan sistem kompensasi yang menarik bagi karyawan sekaligus tidak memberatkan perusahaan.

Dalam rangka peningkatan motivasi kerja karyawan, instansi dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan instansi, yang di antaranya adalah memberikan kompensasi tepat pada waktunya dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, baik itu kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif maupun kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan-tunjangan lainnya. Berdasarkan uraian diatas muncul permasalahan bahwa kompensasi yang diberikan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sudah baik dan memuaskan, namun motivasi kerja karyawan di Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat masih tidak stabil (fluktuatif). Fenomena ini mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh mengenai kompensasi dan motivasi kerja karyawan di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dan penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dan seberapa besar pengaruhnya. Sehingga Penulis mengangkat judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sikap karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat terhadap kompensasi yang diberikan?
2. Bagaimana motivasi kerja pada karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui sikap karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat terhadap pemberian kompensasi yang telah diberikan apakah sudah sesuai dengan kebijakan dan perjanjian.

2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan Praktis

Sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan agar mengetahui pentingnya pemberian kompensasi yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

1.5.2 Kegunaan Teoritis

Memberi kontribusi dan tambahan referensi pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Disamping itu hasil penelitian yang diperoleh di penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan/referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam menyusun karya ilmiah untuk memperoleh gambaran secara garis besar bab demi bab. Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Penelitian ini disusun dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang gambaran umum perusahaan, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori penunjang, penelitian terdahulu yang sejenis, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil dan pembahasan berisi gambaran umum objek dan penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian, keterbatasan penelitian dan saran atas hasil penelitian sesuai dengan hasil analisa data yang dilakukan.