

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang terjadi saat ini memiliki pengaruh yang berdampak pada kehidupan organisasi. Era globalisasi yang menuntut berbagai perubahan pada kelangsungan hidup organisasi agar dapat beradaptasi, bertahan, serta lebih terarah pada tujuan yang ingin dicapai. Menurut Harleigh Trecker (Sutarto, 1993: 24) mengemukakan bahwa : ‘Organisasi adalah perbuatan atau proses menghimpun atau mengatur kelompok-kelompok yang saling berhubungan dari instansi menjadi suatu keseluruhan yang bekerja’. Sedangkan dikemukakan menurut J. William Schulze (Sutarto, 1993: 23) bahwa :

Organisasi adalah penggabungan dari orang-orang, benda-benda, alat-alat, perlengkapan, ruang kerja dan segala sesuatu yang bertalian dengannya, yang dihimpun dalam hubungan yang teratur dan efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Organisasi atau lembaga memiliki berbagai aktivitas yang harus dijalankan demi mencapai tujuan organisasi. Berbagai aktivitas yang dijalankan oleh organisasi tidak akan lepas dari SDM (Sumber Daya Manusia). Menurut N.B. Silalahi (1983: 23) mengemukakan bahwa : “Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi dibanding dengan sumber daya yang lainnya, hal ini disebabkan sumber daya manusia mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001: 1) mengemukakan bahwa : “Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau *power*)”.

Oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mewujudkan program-program kerjanya akan sangat ditentukan oleh sejauhmana kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan kemampuan dari sumber daya manusia. Dalam mengoptimalkan kemampuan dari manusia maka dibutuhkan faktor-faktor pendukung, salah satu faktor pendukung yaitu dengan memperhatikan kesejahteraan dari pegawai yang berupa kompensasi atau imbalan atas pekerjaannya. Fenomena yang terjadi sekarang ini bagi kebanyakan pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi yaitu pegawai bekerja untuk mencari penghasilan demi memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu pegawai merupakan sumber daya manusia yang menjual jasanya berupa tenaga, wawasan, keahlian dan waktunya untuk mendapatkan suatu imbalan. Tetapi disisi lain para pegawai yang telah bekerja dan mengabdikan diri pada suatu organisasi mengharapkan suatu kompensasi atau imbalan yang setimpal atas hasil pekerjaannya. Menurut T. Hani Handoko (2001: 9) mengemukakan bahwa :

Bila para karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, mereka harus menerima kompensasi yang adil dan layak. Bentuk penghargaan yang diberikan pada pegawai berupa pengupahan dan penggajian, serta berbagai bentuk kompensasi pelengkap-*fringe benefit* seperti asuransi dan rekreasi.

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka” (T. Hani Handoko, 2001: 155). Sedangkan Menurut Moekdijat mengemukakan bahwa : “Kompensasi mempunyai arti sangat luas termasuk gaji, upah, perumahan dinas, fasilitas kendaraan, pakaian kerja, tunjangan beras, tunjangan rumah dinas dan tunjangan-tunjangan lainnya”. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara agar para pegawai dalam suatu organisasi termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, terutama kompensasi dapat

menunjang kebutuhan hidup para pegawai yang akan berakibat pada kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi. Adapun prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

Di Indonesia fenomena yang terjadi saat ini adalah masih banyak pegawai yang kompensasi atau imbalan yang didapatkan masih kurang sesuai dengan hasil kerjanya. Dapat terlihat masih banyak pegawai yang mendapat gaji dibawah UMR (Upah Minimum Regional). Ketidaksesuaian antara imbalan dengan hasil pekerjaan dari pegawai memberikan dampak yang kurang baik pada hasil kerja pegawai, hal yang terjadi adalah ketidakpuasan atas imbalan yang diberikan dan penurunan motivasi kerja pegawai. Hal-hal yang akan terjadi apabila terjadi ketidaksesuaian pemberian kompensasi atau imbalan maka para pegawai biasanya akan mencari tambahan diluar organisasi atau lebih parahnya pegawai dapat mengundurkan diri dari organisasi dan masuk organisasi lain yang memberikan kompensasi atau imbalan yang lebih besar dari sebelumnya. Dari contoh ini maka organisasi akan mengalami kerugian yaitu kehilangan para pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Apabila dampak yang kurang baik ini dibiarkan terus menerus terjadi maka akan memberikan efek negatif terhadap aktivitas organisasi dan tertundanya pencapaian tujuan organisasi atau lembaga.

Sejalan dengan itu salah satu lembaga pemerintah yang bergerak dalam bidang penjaminan mutu pendidikan yaitu Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Barat memiliki sumber daya manusia yang bervariasi untuk mendukung ketercapaian tujuan dari organisasi atau lembaga, sebagai contoh sumber daya manusia yang dimiliki terdiri atas 167 orang yang terdistribusi kedalam dua kelompok yaitu tenaga struktural dan tenaga fungsional dan memiliki

jabatan yang berbeda. Dari jabatan yang dimiliki pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Barat tentunya imbalan atau kompensasi yang diberikan pun berbeda-beda sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang dimilikinya.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Barat dalam hal pemberian kompensasi berdasarkan pada peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pemberian kompensasi kepada pegawai tentunya berpengaruh pada kelangsungan hidup organisasi. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) merupakan refungsionalisasi dari Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP). Ketentuan ini diatur dalam Peraturan Menteri (Permen) Pendidikan Nasional Nomor 7 tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. Permen tersebut menyatakan bahwa LPMP mempunyai tugas membantu Pemerintah Daerah dalam melaksanakan penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah termasuk taman kanak-kanak (TK), Raudhatul Athfal (RA), atau bentuk lain yang sederajat di provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Pendidikan Nasional. LPMP Jawa Barat memiliki Visi, Misi, Tugas Pokok dan Fungsi yaitu :

Visi

Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah Terdepan di Indonesia yang Berwawasan Global

Misi

1. Menjamin pelaksanaan pendidikan di sekolah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat
2. Memfasilitasi peningkatan mutu dan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan Propinsi Jawa Barat
3. Memfasilitasi peningkatan kinerja lembaga pendidikan dasar dan menengah di wilayah Propinsi Jawa Barat
4. Melakukan pengkajian dan pengembangan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dan menengah

Tugas Pokok

Tugas Pokok LPMP Jawa Barat adalah melaksanakan penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah di Propinsi Jawa Barat berdasarkan kebijakan Menteri Pendidikan Nasional

Fungsi

- a. Pemetaan mutu pendidikan dasar dan menengah termasuk TK, RA, atau bentuk lainnya yang sederajat
- b. Pengembangan dan pengelolaan sistem informasi mutu pendidikan dasar dan menengah termasuk TK, RA, atau bentuk lain sederajat
- c. Supervisi satuan pendidikan dasar dan menengah termasuk TK, RA, atau bentuk lainnya yang sederajat dalam pencapaian standar mutu pendidikan nasional
- d. Fasilitas sumberdaya pendidikan terhadap satuan pendidikan dasar dan menengah termasuk TK, RA, atau bentuk lain yang sederajat dalam penjaminan mutu pendidikan
- e. Pelaksanaan urusan administrasi LPMP

Pencapaian kinerja dari LPMP khususnya terkait dengan tugas dan fungsi sebagaimana disebutkan harus diukur melalui suatu proses evaluasi yang mengemban fungsi pengawasan serta fungsi pembinaan dan pemberdayaan. Pengawasan dan pembinaan sebagai bagian dari manajemen harus dijalankan secara seimbang dengan fungsi manajemen lainnya agar dapat dicapai peningkatan kinerja LPMP secara optimal. Hal ini mendorong adanya pelaksanaan proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang lebih profesional, objektif, jujur, dan transparan sebagai rangkaian dari pengawasan, pembinaan dan pemberdayaan LPMP dalam rangka peningkatan mutu pendidikan sebagai hasil akhir.

Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Barat sebagian besar pegawai adalah PNS (Pegawai Negeri Sipil) maka jenis kompensasi yang diberikan tidak jauh berbeda dengan PNS yang bekerja di tempat lain. Jenis-jenis kompensasi yang diberikan kepada pegawai yaitu berupa : gaji/upah, insentif, tunjangan-tunjangan, dan lain-lain. Jenis kompensasi yang diberikan setiap organisasi atau lembaga berbeda karena tergantung pada kebijakan yang ditetapkan,

dapat dilihat terutama pemberian kompensasi untuk pegawai negeri dan pegawai swasta. Adapun jenis kompensasi yang diberikan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Barat berupa gaji/upah, insentif, tunjangan-tunjangan, fasilitas, lingkungan kerja dan pekerjaan.

Pada kenyataannya pengaruh pemberian kompensasi memang sangat memberikan gairah yang cukup besar bagi efektivitas kerja para pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Barat terutama dalam hal hasil kerja, metode kerja, pemanfaatan sumber daya, dan ketepatan penggunaan biaya operasional. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai kepada para pegawai maka dengan begitu kontribusi yang diberikan oleh para pegawai pun akan semakin optimal, dan apabila pemberian kompensasi kurang sesuai maka akan terjadi hal yang sebaliknya yaitu adanya penurunan kontribusi dalam bekerja.

Pemberian kompensasi merupakan hal yang sensitif dan penting untuk menghasilkan efektivitas kerja pegawai yang positif, dan efektivitas kerja dapat diukur dari hasil kerja serta prestasi kerja para pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Efektivitas kerja juga berkaitan dengan hasil kerja dan prestasi kerja dari para pegawai baik secara individu, kelompok dan organisasi. Sejalan dengan itu N.A. Ametembun (1981: 9) menjelaskan bahwa pengertian efektivitas kerja sebagai berikut :

Efektivitas kerja adalah keadaan atau keberhasilan suatu kerja dari pegawai untuk memberikan guna yang diharapkan dengan kriteria bahwa tujuan-tujuan yang telah ditetapkan tercapai melalui kegiatan-kegiatan yang terus menerus ditopang oleh berbagai keadaan, baik kualitas maupun kuantitas, sarana dan alat-alat kerja yang digunakan.

Pencapaian efektivitas kerja yang tinggi dapat pula dipengaruhi oleh seorang pemimpin, seorang pemimpin harus mampu mengupayakan agar para pegawai dapat bertanggungjawab atas pekerjaannya, memiliki motivasi dalam

bekerja, serta pemimpin juga dapat mengevaluasi dan menilai hasil kerja dari para pegawai agar dapat memberikan kompensasi atau imbalan yang sesuai atas hasil kerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan dalam organisasi.

Bertitik tolak dari masalah di atas maka dapat terlihat jelas bahwa efektivitas kerja pegawai dapat meningkat apabila pemberian kompensasi atau imbalan yang diberikan oleh lembaga sesuai dengan hasil kerja dan prestasi kerja serta terpenuhinya harapan dari pegawai untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut serta mencoba mencari berbagai alternatif pemecahan masalah yang ada, dengan mengambil judul: **“Kontribusi Pemberian Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Barat”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran kondisi pemberian kompensasi di LPMP Jawa Barat?
2. Bagaimanakah gambaran efektivitas kerja pegawai di LPMP Jawa Barat?
3. Seberapa besar kontribusi dari pemberian kompensasi terhadap efektivitas kerja pegawai di LPMP Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk memahami, mengetahui, dan memperoleh gambaran secara umum tentang Kontribusi Pemberian Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di LPMP Jawa Barat

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi pemberian kompensasi yang dilakukan di LPMP Jawa Barat.
- b. Untuk memperoleh gambaran mengenai efektivitas kerja pegawai di LPMP Jawa Barat.
- c. Untuk memperoleh gambaran mengenai seberapa besar kontribusi pemberian kompensasi terhadap efektivitas kerja pegawai di LPMP Jawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi LPMP Jawa Barat.

E. Anggapan Dasar

Anggapan dasar merupakan titik tolak pemikiran yang kebenarannya tidak diragukan lagi oleh peneliti yang harus dirumuskan dengan jelas. Winarno Surakhmad (1982: 93) mengemukakan definisi sebagai berikut : “Anggapan dasar atau postulat adalah suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh

penyelidik”. Dari definisi diatas maka anggapan dasar yang dijadikan pijakan dalam melakukan penelitian sebagai berikut :

- a. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan unsur yang paling dominan, karena manusia menjadi perencana, pelaksana dan penentu tercapainya tujuan organisasi (S. P. Hasibuan, 2001: 23).
- b. Pemberian kompensasi terhadap pegawai merupakan salah satu hal yang perlu dilakukan setiap organisasi dan memenuhi kepentingan individu dalam hal kesejahteraan (Henry Simamora, 1995: 412).
- c. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mendorong efektivitas dan prestasi kerja dalam suatu organisasi (T. Hani Handoko, 1998: 159).
- d. Kompensasi dikatakan penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri (Sedamayanti, 2001: 23).
- e. Efektivitas sebagai usaha mencapai keuntungan maksimal bagi organisasi dengan segala cara (Richard M. Steers, 1985: 54).
- f. Efektivitas kerja karyawan dapat diukur dari beberapa hal yaitu: Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses analisa dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat, tersedianya sarana dan prasarana kerja, pelaksanaan yang efektif dan efisien, sistem pengawasan dan pengendalian yang mendidik (Sondang P. Siagian, 1993: 32).

F. Paradigma Penelitian

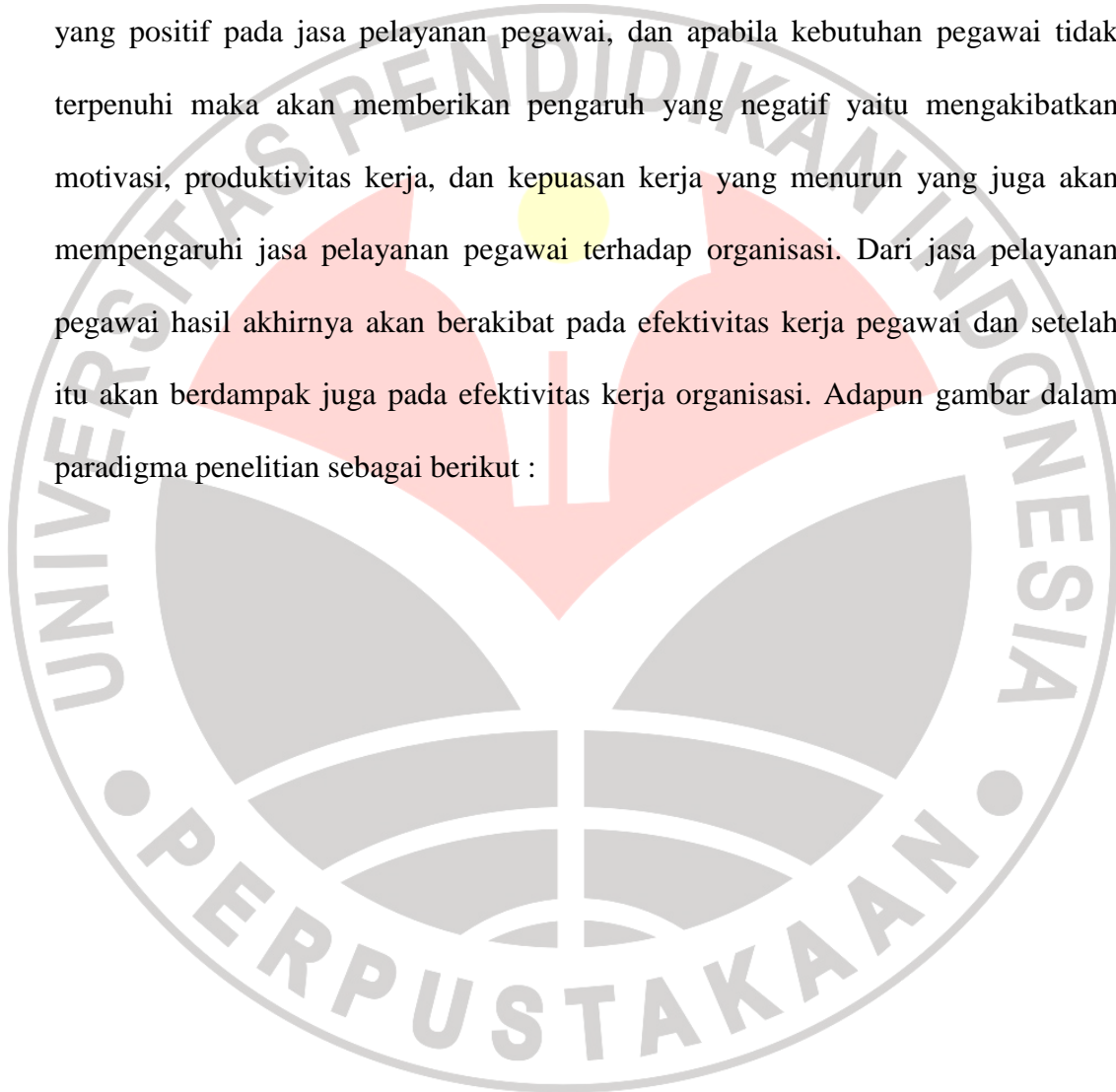
Paradigma teori dan model dalam suatu penelitian diperlukan sebagai dasar dalam menyusun kerangka penelitian. Paradigma ini diperlukan untuk kejelasan dalam penelitian dan tampak kedudukan dan keterkaitannya dengan teori yang telah ada untuk bahan penelitian.

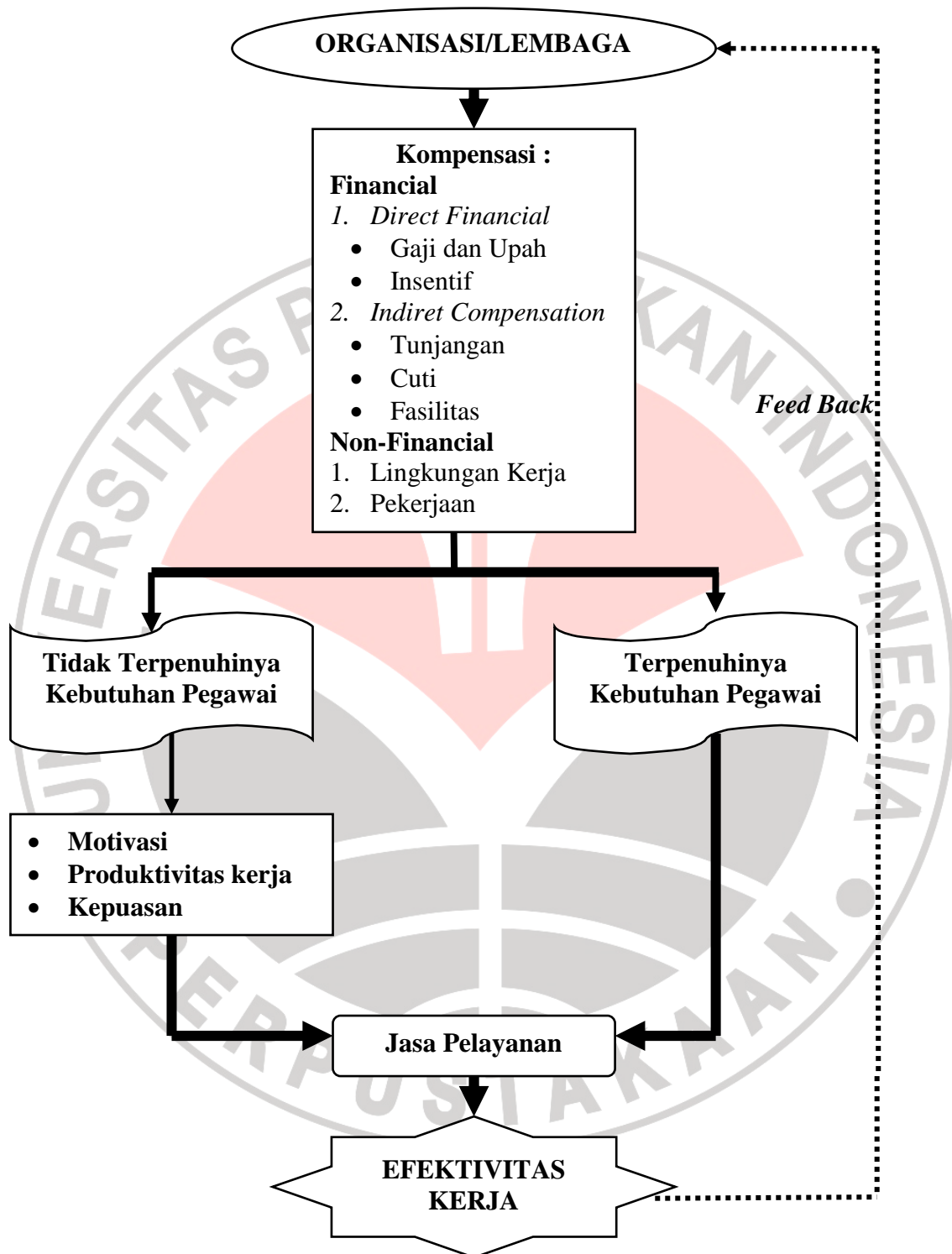
Sugiono (2007:66) mendefinisikan “Paradigma penelitian sebagai pola hubungan variabel yang akan diteliti”. Sehingga paradigma penelitian ini dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan.

Pemberian kompensasi kepada para pegawai yang bekerja pada suatu lembaga ditujukan untuk mendukung efektivitas kerja pegawai yang diharapkan di masa yang akan dapat meningkatkan efektivitas kerja lembaga terutama dalam mencapainya tujuan dari lembaga tersebut. Tercapainya tujuan lembaga yaitu pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Barat dapat dilihat dari tugas pokoknya yaitu : “Melaksanakan penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah termasuk taman kanak-kanak (TK), Raudhatul Athfal (RA), atau bentuk lain yang sederajat di provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Pendidikan Nasional”. Pada pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan tentunya membutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan berbagai aktivitas demi tercapainya tujuan organisasi atau lembaga, setelah berbagai aktivitas dilaksanakan tentunya para pegawai harus diberikan kompensasi atau imbalan sebagai balas jasa atas hasil kerja pegawai. Kompensasi yang diberikan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Barat berupa gaji, insentif, tunjangan-tunjangan, fasilitas, lingkungan kerja, dan

pekerjaan. Pemberian kompensasi oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Barat dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan pegawai dikelola dengan adil dan layak sesuai pada kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Terpenuhinya kebutuhan pegawai akan memberikan gairah dan pengaruh yang positif pada jasa pelayanan pegawai, dan apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka akan memberikan pengaruh yang negatif yaitu mengakibatkan motivasi, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja yang menurun yang juga akan mempengaruhi jasa pelayanan pegawai terhadap organisasi. Dari jasa pelayanan pegawai hasil akhirnya akan berakibat pada efektivitas kerja pegawai dan setelah itu akan berdampak juga pada efektivitas kerja organisasi. Adapun gambar dalam paradigma penelitian sebagai berikut :





Gambar 1.1
Paradigma Penelitian

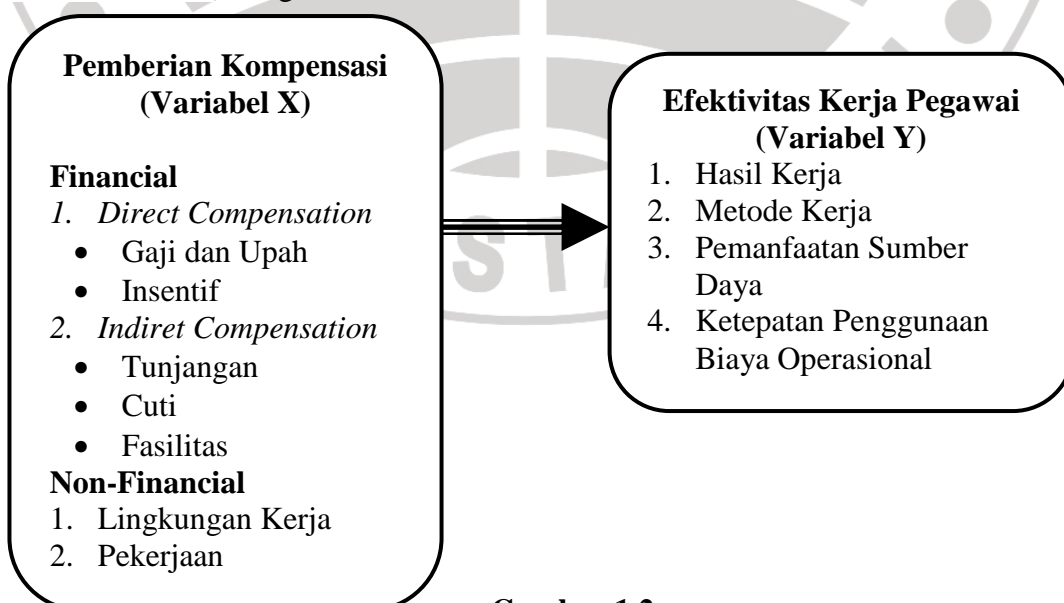
G. Hipotesis

Hipotesis merupakan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan peneliti sampai bukti telah terkumpul. Menurut S. Arikunto (1998: 67) mengemukakan bahwa : “Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan peneliti, sampai bukti melalui data yang terkumpul dan sekurang-kurangnya mengandung dua variabel atau lebih”.

Sugiyono (2007: 70) juga mengemukakan bahwa : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sedangkan menurut Sudjana (1986: 213) “Hipotesis adalah perumusan sementara mengenai sesuatu hal itu dan menuntut atau mengarahkan penelitian selanjutnya”.

Berdasarkan pendapat di atas maka penulis ingin mengemukakan hipotesis positif yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara Kontribusi Pemberian Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di LPMP Jawa Barat.

Secara sistematis pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat divisualisasikan sebagai berikut :



Gambar 1.2
Hubungan antar Variabel Penelitian

Keterangan :

Variabel X : Pemberian Kompensasi

Variabel Y : Efektivitas Kerja Pegawai

—————➔ : Garis hubungan antara Variabel X (Pemberian Kompensasi) dan Variabel Y (Efektivitas Kerja Pegawai).

Gambar diatas dapat diketahui bahwa terdapat keterkaitan antara Variabel X (Pemberian Kompensasi) yaitu sebagai variabel independen (bebas) atau variabel yang tidak terikat, karena variabel X tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Untuk Variabel Y (Efektivitas Kerja) yaitu sebagai variabel dependen (terikat) atau variabel yang sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu variabel X (Pemberian Kompensasi). Dalam mengetahui tinggi, sedang atau rendahnya efektivitas kerja pegawai ditentukan dari pemberian kompensasi dari lembaga.

H. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah petunjuk yang terinci tentang bagaimana pengukuran tersebut harus dilakukan dan alat apa yang terinci dipergunakan untuk melakukan pengukuran tersebut (I Gusti Ngurah Agung, 1992: 42). Dalam menghindari pembiasan dalam penelitian ini maka dibutuhkan adanya definisi untuk mengarahkan dan memperjelas penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Kontribusi

Kontribusi adalah kata serapan dari Bahasa Inggris yaitu “*contribution*” yang dalam Bahasa Indonesia sepadan dengan kata “sumbangan” atau “daya dukung”. Kontribusi adalah sumbangan yang ada atau timbul dari sesuatu

(manusia, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan dan perbuatan seseorang” (Balai Pustaka, 1984: 664).

Kontribusi yang dimaksud dalam penelitian adalah sumbangan atau daya dukung pemberian kompensasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Barat.

2. Pemberian Kompensasi

Hani Handoko (2001: 155) mengemukakan bahwa : “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001: 9) “Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi”.

Berdasarkan dua pendapat diatas maka pemberian kompensasi dalam penelitian ini adalah balas jasa dari lembaga kepada para pegawai yang telah memberikan kontribusi, adapun yang diberikan berupa kompensasi finansial (materil) dan non-finansial (non-materil).

3. Efektivitas Kerja

N.A. Ametembun (1981: 9) menjelaskan bahwa pengertian efektivitas kerja sebagai berikut :

Efektivitas kerja adalah keadaan atau keberhasilan suatu kerja dari pegawai untuk memberikan guna yang diharapkan dengan kriteria bahwa tujuan-tujuan yang telah ditetapkan tercapai melalui kegiatan-kegiatan yang terus menerus ditopang oleh berbagai keadaan, baik kualitas maupun kuantitas, sarana dan alat-alat kerja yang digunakan.

Efektivitas kerja merupakan hasil perpaduan antara produktifitas, fleksibilitas dan perasaan tidak ada tekanan kepada pegawai dalam

melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi. Jadi dapat dikatakan efektivitas kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

I. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini yang menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa hubungan gejala dalam penelitian ini bersifat kausal (sebab akibat).

J. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Barat.

2. Populasi

Setiap kegiatan penelitian senantiasa memerlukan sumber data. Data yang diperoleh dari lapangan untuk kemudian dianalisis dan digunakan untuk menjawab masalah yang diteliti atau untuk menguji hipotesis. Pengertian populasi dikemukakan oleh Sugiyono (2007:117) yaitu "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Objek atau Subjek dari penelitian ini adalah keseluruhan unit observasi yang terdapat di LPMP Jawa Barat dengan anggota populasi untuk keseluruhan seksi pelaksana (pegawai).

3. Sampel

Sampel penelitian merupakan bagian populasi yang mempunyai karakteristik sama. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Sugiono (2007:118) bahwa: “Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Berbeda dengan Akdon (2005:98) yang mengemukakan pengertian sampel, yaitu :

“Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya”.

Untuk memotret peristiwa, objek dan perilaku-perilaku sesuai dengan masalah penelitian tersebut maka diperlukan “*key person*” yang representatif dapat mengungkapkannya. Person dalam penelitian tersebut adalah unit pelaksana (pegawai) dan unsur pimpinan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Teknik Probability Sampling* yaitu Teknik sampling dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel, dengan cara pengambilan sampel melalui *Sample Random Sampling* dimana penentuan jumlah sampel pada tiap unit populasi ditentukan secara proposional, artinya penarikan sampel didasarkan pada banyaknya pegawai yang ditentukan seimbang dan sebanding dengan banyaknya populasi yang ada. Sehingga akan memungkinkan setiap unit populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dapat dijadikan sampel penelitian. Hal tersebut dimaksudkan agar hasil penelitian lebih objektif dalam penelitian.