

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam konteks ekonomi, infrastruktur merupakan modal sosial masyarakat (*social overhead capital*) yaitu barang-barang modal esensial sebagai tempat bergantung bagi perkembangan ekonomi dan merupakan prasyarat agar berbagai aktivitas masyarakat dapat berlangsung. Dengan kata lain, infrastruktur merupakan katalisator di antara proses produksi, pasar dan konsumsi akhir. Keberadaan infrastruktur memberikan gambaran tentang kemampuan berproduksi masyarakat dan tingkat kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, pertumbuhan ekonomi yang tinggi tidak mungkin dicapai apabila tidak ada ketersediaan infrastruktur yang memadai atau dengan kata lain infrastruktur adalah *basic determinant* atau kunci bagi perkembangan ekonomi. (Sumber : <http://www.pu.go.id> diakses tanggal 17-Oktober-2014 Pukul 13:50WIB)

Secara ekonomi makro ketersediaan dari jasa pelayanan infrastruktur mempengaruhi marginal *productivity of private capital*, sedangkan dalam konteks ekonomi mikro, ketersediaan jasa pelayanan infrastruktur berpengaruh terhadap pengurangan biaya produksi. Infrastruktur juga berpengaruh penting bagi

peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan manusia, antara lain dalam peningkatan nilai konsumsi peningkatan produktivitas tenaga kerja dan

Dicky Fauzi Rahman, 2015

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN BALAI PUSLITBANG
SUMBER DAYA AIR SEKTOR BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

akses kepada lapangan kerja, serta peningkatan kemakmuran nyata dan terwujudnya stabilisasi makro ekonomi, yaitu keberlanjutan fiskal, berkembangnya pasar kredit, dan pengaruhnya terhadap pasar tenaga kerja. (Sumber : <http://www.bappenas.go.id/files/3013/5228/3483/05> diakses tanggal 18-Oktober-2014 Pukul 11:33 WIB).

Peraturan Menteri PU (Pekerjaan Umum) Nomor 08/PRT/M/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum, Kementerian Pekerjaan Umum mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang pekerjaan umum dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara, serta fungsi 1) Perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pekerjaan umum, 2) Pengelolaan barang milik atau kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Pekerjaan Umum, 3) Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum, 4) Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Pekerjaan Umum di daerah, 5) Pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional.

Saat ini kementerian di PU mengawasi empat PUSLITBANG (Pusat Penelitian dan Pengembangan) pendukung infrastruktur negara di Indonesia, yaitu : 1) PUSLITBANG Sosial Ekonomi dan Lingkungan, 2) PUSLITBANG jalan dan Jembatan, 3) PUSLITBANG Pemukiman, dan yang terakhir 4) PUSLITBANG SDA

(Sumber Daya Air). Keempat PUSLITBANG ini memiliki andil besar terhadap infrastruktur Indonesia.

PUSLITBANG Sumber Daya Air adalah salah satu dari keempat PUSLITANG PU yang bergerak dengan melaksanakan penelitian, pengembangan, serta penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi sumber daya air di mana PUSLITBANG Sumber Daya Air sebagai pendukung infrastruktur negara dibidang keairan. Adapun beberapa kegiatan PUSLITBANG Sumber Daya Air yang sedang dilaksanakan antara lain, 1) Meneliti dan mengembangkan teknologi tepat guna bidang sumber daya air (SDA) yang kompetitif dan ramah lingkungan, 2) Menyusun norma, standar, pedoman, manual bidang konstruksi dan bangunan sumber daya air. 3) Menunjang penyelenggaraan penyediaan tenaga ahli pengelola Sumber Daya Air melalui kegiatan diseminasi teknologi, 4) Memberikan advis dan pelayanan teknis bidang sumber daya air, 5) Meyediakan data dan informasi bidang sumber daya air.

Untuk dapat memenuhi pencapaian dari peningkatan infrastruktur negara PUSLITBANG Sumber Daya Air menempatkan beberapa unit kerja di beberapa lokasi di Indonesia. Adapun data PUSLITBANG Sumber Daya Air di Indonesia disajikan pada Tabel 1.1

TABEL 1.1
DATA PUSLITIBABNG SUMBER DAYA AIR DI INDONESIA

Lokasi (<i>Location</i>)	Unit Kerja (<i>working Unit</i>)	Jumlah Karyawan (<i>Amount</i>)
Bandung (<i>west Java</i>)	Bagian Tata Usaha (<i>Administration Division</i>)	44
	Bidang Program dan Kerjasama (<i>Programming</i>)	16

Lokasi (Location)	Unit Kerja (working Unit)	Jumlah Karyawan (Amount)
	<i>and Cooperation Resource Division)</i>	
	Bidang Sumber Daya Kelitbangan (<i>Research and Develovment Resources Division</i>)	16
	Bidang Standard dan Disemasi (<i>Standart and Dissemination Division</i>)	20
	Balai Lingkungan Keairan (<i>Experimental Station for Water Resources Environment</i>)	35
	Balai Hidrologi dan Tata Air (<i>Experimental Station for Hydrology & Water Management</i>)	52
	Balai Bangunan Hidraulika dan Geotika Keairan (<i>Experimental Station for Hydraulic and Structures and Geotechnics</i>)	41
Surakarta (Central Java)	Balai Sungai (<i>Experimental Station Rivers</i>)	42
Yogyakarta	Balai Sabo (<i>Experimental Station for Sabo</i>)	61
Bekasi (West Java)	Balai Irigasi (<i>Experimental Station for Irrigation</i>)	54
Buleleng (Bali)	Balai Pantai (<i>Experimental Station for Costal Area</i>)	21
Banjarmasin (South Kalimantan)	Balai Rawa (<i>Experimental Station for Swamp</i>)	14
Jumlah (Total)		416

Sumber: Bagian *Human Resource* PUSLITBANG Sumber Daya Air Bagian Tata Usaha (sektor bandung) data Sekunder 2014.

Berdasarkan dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa sektor Bandung menjadi sektor pusat di PUSLITBANG Sumber Daya Air karena di sektor Bandung ini tidak hanya mengawasi balai-balai penelitian, namun mengawasi juga unit kerja non balai yang berperan sebagai pusat pengontrolan dari semua balai yang ada di Indonesia. Selain itu di sektor Bandung mengawasi tiga balai yang menjadikan pelopor bagi balai-balai lainnya dikarenakan posisi balai yang berada di sektor pusat PUSLITBANG Sumber Daya Air. Pada Tabel 1.1 dijelaskan juga jumlah karyawan yang bekerja di tiap sektor dan unit kerja. Dalam usaha pencapaian tujuannya, pihak

PUSLITBANG Sumber Daya Air menuntut kepada seluruh karyawannya agar mampu menjalankan tugas dengan motivasi tinggi yang dimiliki. Namun masalah yang sering muncul diperusahaan adalah tidak semua karyawannya mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan empiris, didapatkan data dari PUSLITBANG Sumber Daya Air bagian *Human Resource Staff*. Kondisi yang menyatakan rendahnya motivasi kerja karyawan pada divisi balai lingkungan keairan, balai hidrologi dan tata air, balai bangunan hidraulika dan geotika keairan dilihat dari data persentase tingkat kemangkiran balai sektor Bandung yang disajikan pada Tabel 1.2

TABEL 1.2
DATA PERSENTASE RATA-RATA TINGKAT KEMANGKIRAN PER
TAHUN BALAI PUSLITBANG SUMBER DAYA AIR SEKTOR BANDUNG

	2011	2012	2013	2014
Balai Lingkungan Keairan	8%	9%	13%	19%
Balai Hidrologi dan Tata Air	10%	9%	15%	21%
Balai Hidraulika dan Geotika Keairan	10%	11%	17%	20%

Sumber : HRS PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung data Sekunder 2015

Dilihat dari data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat kemangkiran tiga Balai PUSLITBANG Sumber Daya Air pada tahun 2013 dan 2014 mengalami kenaikan bahkan pada tahun 2014 kenaikan persentase kemangkiran mencapai 21% atau lebih dari seperlima dari jumlah karyawan. Tingginya tingkat kemangkiran akan

mengurangi jumlah jam kerja dan kegiatan perusahaan. Tingginya tingkat kemangkiran karyawan menggambarkan rendahnya motivasi kerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, dan akan memperuruk citra perusahaan serta tidak tercapainya target perusahaan.

Terdapat pula data yang menggambarkan rendahnya motivasi kerja karyawan di Balai PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung yang dilihat dari data terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal, disajikan pada Tabel 1.3

TABEL 1.3
DATA PERSENTASE RATA-RATA TERLAMBAT MASUK KERJA DAN,
PULANG LEBIH AWAL PER TAHUN BALAI PUSLITBANG SUMBER
DAYA AIR SEKTOR BANDUNG

		Balai Lingkungan Keairan		Balai Hidrologi dan Tata Air		Balai Hidraulika dan Geotika Keairan	
2012	Terlambat Masuk		11%		12%		13%
	Pulang Lebih Awal	8 %		8%		11%	
2013	Terlambat Masuk		15 %		12%		12%
	Pulang Lebih Awal	10 %		13%		15%	
2014	Terlambat Masuk		16%		16%		13%
	Pulang Lebih Awal	14%		14%		17%	

Sumber : HRD PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung data Sekunder 2015

Dilihat dari data pada table 1.3 menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja hal ini dibuktikan dari data persentase terlambat masuk dan pulang lebih awal yang tiap tahunnya meningkat secara signifikan, hal ini ditakutkan akan berlanjut untuk tahun ketahunnya. Meningkatnya tingkat persentase terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal ini menjelaskan bahwa rendahnya tanggung jawab dan disiplin

kerja karyawan, permasalahan ini menjadi indikasi dari rendahnya motivasi kerja karyawan di balai PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung.

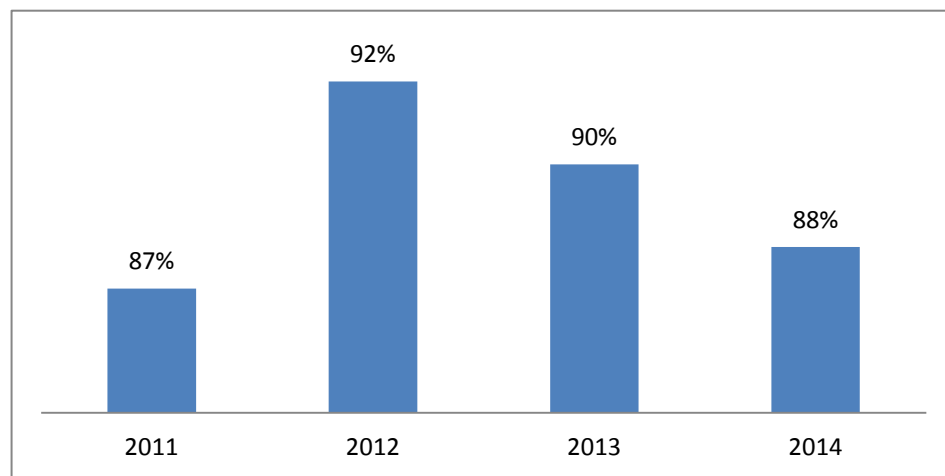
Menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Deni selaku *Human Resource Staff* PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung pada tanggal 5 Agustus 2015, menyatakan rendahnya motivasi kerja pada karyawan Balai PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung terjadi beberapa alasan yang disajikan pada Tabel 1.4

TABEL 1.4
HASIL WAWANCARA MENGENAI MOTIVASI KARYAWAN BALAI
PUSLITBANG SUMBER DAYA AIR SEKTOR BANDUNG

No	Pernyataan
1	Karyawan yang bekerja masih kurang memiliki dorongan atau semangat dalam bekerja
2	Karyawan kurang mempunyai keinginan untuk maju dan berkembang, serta kurang bekerja keras dalam melaksanakan tugas-tugasnya
3	Target pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan
4	Karyawan seringkali merasa keberatan untuk menyisihkan waktu mengerjakan pekerjaan setelah jam pulang kantor atau lembur
5	Karyawan sering keluar masuk kantor saat jam kerja
6	Karyawan sering bersikap santai dan mengobrol pada saat jam kerja yang seringkali mengakibatkan target pekerjaan selesai tidak tepat waktu dari waktu yang ditentukan

Sumber : HRD PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung

Melihat fenomena-fenomena yang dikemukakan sebelumnya mengisyaratkan bahwa tingkat motivasi karyawan untuk terlibat lebih dalam dengan perusahaan masih tergolong rendah. Dampak yang ditimbulkan dari fenomena-fenomena motivasi kerja karyawan ini adalah tidak teroptimalkannya potensi-potensi yang dimiliki perusahaan, baik sumber daya manusianya maupun sumber daya lain yang ada di dalam perusahaan, dan ketidakefisienan serta ketidakefektifan kegiatan operasional perusahaan. Dampak nyata yang dapat dilihat dari rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari persentase ketercapaian target yang dilakukan pihak PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung. Berikut data tingkat ketercapaian target PUSLITBANG PU disajikan pada Gambar 1.1



Sumber: <http://www.pu.go.id/> diakses pada 6 Januari 2015 Pukul 19.33

GAMBAR 1.1
PERSENTASE KETERCAPAIAN TARGET
PUSLITBANG SUMBER DAYA AIR

Dari Gambar 1.1 dapat dilihat persentase ketercapaian target pada PUSLITBANG Sumber Daya Air mengalami penurunan yang signifikan pada tiga tahun terakhir, hal ini menunjukkan bahwa dampak dari rendahnya motivasi kerja menyebabkan makin tidak tercapainya target, hal ini juga akan menghambat untuk pencapaian target di tahun berikutnya karena menjadi pekerjaan tambahan di tahun berikutnya

Berbagai indikasi yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja karyawan di ketiga balai PUSLITBANG Sumber Daya Air. Apabila keadaan ini tidak segera diatasi maka akan menghambat jalanya instansi dalam mencapai tujuan.

Jika balas jasa diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Maka dalam penelitian ini kompensasi dijadikan sebagai salah satu faktor yang dipilih sebagai untuk dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di balai PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung.

Pada kenyataannya pengaruh pemberian kompensasi memang sangat memberikan pengaruh besar terhadap efektivitas kerja para pegawai di PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung 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.

Perlunya peningkatan motivasi kerja pada karyawan penulis melakukan wawancara dengan Bapak Deni selaku *Human Resource Staff* PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung pada tanggal 19 November 2014 yang menyatakan

bahwa pihak PUSLITBANG Sumber Daya Air melakukan berbagai agenda kebijakan kompensasi karyawan guna peningkatan motivasi kerja karyawan.

Mengenai kompensasi *non financial* pihak PUSLITBANG telah memberikan berbagai bentuk kompensasi seperti kesempatan promosi jabatan atau kenaikan jabatan, pemberian fasilitas kerja antara lain kendaraan dinas, lingkungan kerja yang nyaman. Adapun agenda kebijakan tunjangan tambahan berupa kompensasi *financial* yang dilakukan pihak PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung pada tahun 2011 sampai dengan 2014, disajikan pada Tabel 1.5

TABEL 1.5
PERSENTASE TUNJANGAN TAMBAHAN
PUSLITBANG SUMBER DAYA AIR
2011-2014

2011		2012		2013		2014	
Persentase Kehadiran	Persentase tunjangan tambahan	Persentase Kehadiran	Persentase tunjangan tambahan	Lama kerja	Persentase tunjangan tambahan	Lama kerja	Persentase tunjangan tambahan
90%-100%	15%	90%-100%	15%	+20 thn	15%	+20 thn	10%
80%-90%	10%	80%-90%	5%	10-19 thn	10%	10-19 thn	5%
70%-80%	5%	70%-80%	-	5-9 thn	5%	5-9 thn	5%
-70%	-	-70%	-5%	0-4 thn	0%	0-4 thn	0%

Sumber: HRD PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung data Sekunder 2014

Dari data Tabel 1.5 menjelaskan bahwa terjadi perubahan kebijakan kompensasi finansial berupa tunjangan tambahan yang pada tahun 2011 dan 2012 tunjangan tambahan diberikan berdasarkan tingkat kehadiran berubah menjadi tunjangan tambahan dilihat dari lamanya karyawan itu bekerja pada 2013 dan 2014,

hal ini di samping dari kompensasi lainnya yang diberikan pihak PUSLITBANG

Sumber Daya Air.

Dicky Fauzi Rahman, 2015

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN BALAI PUSLITBANG
SUMBER DAYA AIR SEKTOR BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sebagian karyawan merasa sistem kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa belum optimal dan belum dapat memenuhi kebutuhannya. Beberapa hal yang karyawan anggap belum optimal dalam sistem kompensasi yaitu sistem pemberian tunjangan tambahan yang dilakukan pihak PUSLITBANG Sumber Daya Air, pihak instansi juga jarang memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, dan terkadang bonus tidak diberikan kepada karyawan dengan alasan untuk membeli keperluan perusahaan yang lain yang lebih mendesak. Oleh karena itu penulis melakukan prapenelitian mengenai kompensasi yang diberikan pihak PUSLITBANG Sumber Daya Air, berikut hasil prapenelitian disajikan pada Tabel 1.6

TABEL 1.6
HASIL PRAPENELITIAN

Bentuk Kompensasi	Sering	Kadang	Tidak Pernah	Jumlah Responden
Rekreasi Karyawan	0	45	5	50
Bonus Kinerja	27	15	8	50
Bonus Penghargaan atas Prestasi Kerja	12	19	19	50
Bonus Lembur	7	17	26	50
<i>Reimburse</i> (mengganti uang yang dikeluarkan karyawan)	19	21	10	50

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2015

Keterangan : Balai Lingkungan Keairan : 15 orang
 Balai Hidrologi dan Tata Air : 20 orang
 Balai Bangunan Hidraulika dan Geotika Keairan : 15 orang
 Jumlah Responden : 50 orang

Berdasarkan Tabel 1.6 diperoleh temuan bahwa banyak karyawan yang merasa kurang puas bahkan ada juga responden yang menjawab tidak pernah

mendapatkan kompensasi yang diberikan pihak PUSLITBANG Sumber Daya Air, dari 50 responden terdapat terdapat 45 responden yang menjawab kadang dan 5 responden yang menjawab tidak pernah untuk bentuk kompensasi rekreasi karyawan, demikian juga pada bentuk kompensasi yang berupa pemberian bonus penghargaan atas prestasi kerja terdapat 19 responden yang menjawab kadang dan 19 responden yang menjawab tidak pernah, bahkan pemberian bonus yang berupa lembur terdapat 26 responden yang menjawab tidak pernah dan 17 responden yang menjawab kadang, pada pemberian *reimburse* terdapat 21 responden yang menjawab kadang dan 10 responden yang menjawab tidak pernah, hanya pada pemberian bonus kinerja terdapat 27 responden yang menjawab sering namun terdapat juga 15 yang menjawab kadang dan 8 yang menjawab tidak.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, diketahui bahwa adanya masalah serius pada rendahnya motivasi kerja karyawan di Karyawan Balai PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung. Mengingat pentingnya motivasi kerja di perusahaan sebagai penunjang pendayagunaan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang dipilih sebagai pemecahan masalah yaitu dengan peningkatan sistem kompensasi di PUSLITBANG Sumber Daya Air, maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Balai PUSLITBANG SUMBER DAYA AIR sektor Bandung”**

Dicky Fauzi Rahman, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN BALAI PUSLITBANG SUMBER DAYA AIR SEKTOR BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.2 Identifikasi Masalah

Motivasi kerja karyawan PUSLITBANG Sumber Daya Air Balai Lingkungan Keairan, Balai Hidrologi dan Tata Air, dan Balai Bangunan Hidraulika dan Geotika Keairan Sektor Bandung mengalami penurunan, hal ini dapat menyebabkan terhambatnya proses terwujudnya tujuan perusahaan yaitu meningkatkan infrastruktur Negara dibidang keairan.

Penurunan kualitas kerja yang dilakukan karyawan merupakan hal yang sangat serius yang harus segera ditangani agar tidak merugikan semua pihak. Tentunya usaha-usaha saat ini dilakukan perusahaan harus dipandang niat baik dari perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja optimal.

Kompensasi memengaruhi motivasi kerja karyawan, pekerjaan yang baik namun tidak ada imbalannya dapat menimbulkan keadaan yang tidak sehat yang berbahaya bagi individu yang bersangkutan dan bagi organisasi.

Pendekatan kompensasi yang baik dapat dipilih oleh perusahaan karena dirasa mampu memberikan sentuhan positif terhadap karyawan. Meskipun di sisi lain kompensasi merupakan masalah yang pelik yang dihadapi organisasi. Karena kompensasi menyangkut keadilan dan terkadang mencakup faktor-faktor emosional dari sudut pandang pegawai.

Berdasarkan latar belakang penelitian maka tema sentral dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Fenomena yang terjadi di PUSLITBANG Sumber Daya Air yaitu adanya sumber daya manusia yang masih rendah, ini ditandai dengan beberapa pernyataan yang didukung oleh beberapa data seperti terdapat permasalahan motivasi kerja karyawan PUSLITBANG Sumber Daya Air Balai Lingkungan Keairan, Balai Hidrologi dan Tata Air, dan Balai Bangunan Hidraulika dan Geotika Keairan Sektor Bandung pada tahun 2013 – 2014 menurun, ini ditandai dengan persentase rata-rata kemangkiran per tahun serta meningkatnya persentase rata-rata terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal dan juga didukung dari hasil wawancara dengan pihak PUSLITBANG Sumber Daya Air pada bagian *Human Resource Staff* berbagai fenomena rendahnya motivasi kerja yang terjadi berdampak pada tingkat ketercapaian target yang menurun. Apabila masalah-masalah tersebut dibiarkan maka akan mengancam keberlangsungan aktivitas di PUSLITBANG Sumber Daya Air Bandung. Sehingga dibutuhkan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu dengan pembenahan kompensasi. Dengan adanya pengoptimalan kompensasi maka motivasi kerja karyawan akan meningkat dan karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan dan akan berdampak positif pada hasil kerja yang baik

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompensasi Karyawan Balai PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja Karyawan Balai PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung
3. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Karyawan Balai PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil temuan mengenai :

1. Gambaran kompensasi Karyawan Balai PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung
2. Gambaran motivasi kerja Karyawan Balai PUSLITBANG Sumber Daya Airsektor Bandung
3. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja Karyawan Balai PUSLITBANG Sumber Daya Airsektor Bandung

1.5 Kegunaan Penelitian.

1. Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu ekonomi manajmen khususnya pada bidang manjamen sumber daya manusia, melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek sumber daya manusia yang menyangkut pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademisi dalam pengembangan teori sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis yaitu memberikan masukan kepada Balai PUSLITBANG Sumber

Daya Air sektor Bandung untuk dijadikan pertimbangan dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan kegiatan kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan mengingat masih banyak yang belum terungkap dalam penelitian ini.