

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman yang semakin pesat menuntut perubahan dalam berbagai bidang termasuk organisasi. Organisasi merupakan tempat atau wadah bagi orang-orang yang memiliki pandangan, visi dan tujuan yang sama serta berkumpul dan melaksanakan suatu kegiatan yang terstruktur dengan satu harapan dapat mencapai tujuan yang telah disepakati. Organisasi memiliki sistem dan komponen yang saling berinteraksi satu dengan yang lain dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Banyak komponen yang terdapat di dalam organisasi, salah satu yang merupakan komponen terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia didalam organisasi merupakan penggerak roda stuktur organisasi agar berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Dengan demikian, merupakan hal yang sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia yang produktif, berkualitas dan kompeten. Sumber daya manusia yang berkualitas, produktif dan kompeten akan membawa dampak yang positif terhadap ketercapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang bermutu akan membawa dampak yang positif terhadap perubahan secara organisasional. Tuntutan akan hal itu merupakan hal yang mutlak akan terjadi. Di masa depan, organisasi akan menuntut pengelolaan yang semakin efektif,efisien dan produktif. Hal ini senada dengan pendapat Siagian (2012: 26) yang berpendapat bahwa tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasional lainnya, tidak bisa disangkal

bahwa perhatian utama tidak bisa tidak harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia.

Organisasi menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, maka diperlukan sistem pemeliharaan terhadap sumber daya manusia yaitu dengan memperhatikan tingkat kebutuhan yang beraneka ragam dalam pemenuhan kesejahteraan pegawai yang salah satunya dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi. Kompensasi pada dasarnya merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Malayu Hasibuan (2009:118) yang mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Sri Hadiari (2001:55) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki beberapa jenis, sebagai berikut:

1. Gaji/ Upah adalah pemberian kompensasi yang diberikan secara mingguan, dua mingguan, maupun bulanan. Gaji/ upah bisa berupa gaji pokok, gaji berdasarkan kinerja dan biaya hidup.
2. Insentif adalah komponen utama dari kompensasi yang bertujuan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai. Yang termasuk dalam ke dalam kompensasi bentuk insentif adalah bonus, komisi dan kurva kematangan.
3. Kompensasi pelengkap adalah suatu kompensasi yang bentuknya tidak langsung dan berkaitan dengan prestasi kerja pegawai. Kompensasi pelengkap dapat berupa:
  - a. Jaminan rasa aman karyawan: pensiun, pesangon, tunjangan kesehatan, asuransi
  - b. Gaji dan upah yang dibayar pada saat pegawai tidak bekerja: pada saat cuti tidak diambil maka dapat diganti dengan uang

- c. Program pelayanan: berlangganan surat kabar, majalah, sarana olahraga, perayaan hari raya, voucher dan program sosial lainnya.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai ditujukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang jelas dan memadai, maka motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bagian dari tanggung jawabnya akan semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson (1996: 301) yang berpendapat bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah salah satunya untuk memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Aspek tersebut sejalan dengan pendapat Alma dalam (Mia, 2010: 19) yang mengemukakan bahwa kompensasi yang didapatkan oleh karyawan. Indikator motivasi kerja bukan hanya diukur dengan kemauan atau hasrat pegawai dalam melakukan pekerjaan, akan tetapi lebih daripada itu motivasi kerja diukur dengan semangat kerja, rasa tanggung jawab, inisiatif dan kreativitas kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Syahyuti (2010: ) bahwa indikator motivasi kerja dapat dibuktikan dengan :

1. Semangat kerja : Semangat kerja merupakan sikap kesediaan seorang pegawai untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik bagi lembaga tempatnya bekerja yang merupakan dorongan dari dalam dirinya sendiri
2. Rasa tanggung jawab : Pegawai di sebuah lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya haruslah memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Rasa tanggung jawab adalah kesadaran seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan, dimana pekerjaan itu merupakan kewajiban dari pegawai
3. Inisiatif : Pegawai yang berinisiatif mencerminkan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi. Inisiatif merupakan pengembangan dan pemberdayaan daya pikir pegawai untuk merencanakan ide atau buah pikiran menjadi konsep yang baru yang pada gilirannya diharapkan

dapat berdaya guna dan bermanfaat. Pegawai dengan inisiatif tinggi akan sering memberikan ide atau buah pikiran yang berguna bagi kemajuan lembaga

4. Kreativitas : Kreativitas adalah menemukan konsep atau ide baru dari konsep yang sudah ada, dimana ide baru tersebut lebih baik dari konsep sebelumnya yang sudah ada. Pegawai dengan krearivitas tinggi akan selalu memberikan konsep dan ide- ide baru bagi lembaganya.

Motivasi kerja didefinisikan oleh Sondang P Siagian (2004:138) sebagai berikut :

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa aspek, yang salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh pihak lembaga kepada pegawai akan sedikit banyak mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang bersangkutan dalam rangka melaksanakan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan oleh tingkat kebutuhan individu yang semakin meningkat dari hari ke hari. Untuk dapat memenuhi kebutuhan yang meningkat dari pegawai tersebut maka diperlukan adanya alat pemenuhan kebutuhan. Alat pemenuhan kebutuhan tersebut dapat dirasakan oleh pegawai dari kompensasi yang diterima oleh pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Victor Vroom yang dikutip oleh Husaini Usman (2009:256) bahwa motivasi kerja sangat ditentukan khusus yang akan dicapai yang bersangkutan. Artinya manusia yang memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya memiliki harapan yang tinggi akan mendapatkan sesuatu yang berharga dari orang lain dalam hal ini adalah lembaga tempat pegawai bekerja, harapan tersebut dapat berupa

**Ria Marzan Manik, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Menengah Dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



upah/ gaji yang diterima, keamanan kerja, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil, suasana kerja dan jabatan.

Manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki pengaruh yang positif terhadap kelangsungan kehidupan organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan prestasi kerja yang baik dan bersifat dinamis. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja tidak dapat hanya dilihat dari satu aspek saja sebagai contoh tenaga kerja, akan tetapi ketika melihat sisi produktivitas harus melihat banyak aspek antara lain, tenaga kerja, lingkungan kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan efektivitas serta efisiensi pekerjaan. Apabila pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, namun tidak didukung oleh lingkungan pekerjaan yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerjanya akan cenderung tidak baik. Jadi untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi, maka diperlukan kondisi lingkungan pekerjaan dan juga ditunjang kompetensi yang baik dari pegawai. Produktivitas kerja tidak hanya bersifat individual atau berdiri sendiri, namun suatu kompleksitas yang membutuhkan hal-hal lain yang mendukung tercapainya sebuah produktivitas kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2009:72) yang berpendapat bahwa aspek yang menunjang tercapainya produktivitas kerja adalah sikap mental yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja.

Produktivitas kerja selalu besar kaitannya dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai/ orang yang melakukan pekerjaan. Akan tetapi, produktivitas tidaklah sesederhana yang pernah dipikirkan. Produktivitas kerja juga mengkaji tentang perbandingan antara hasil dan sumber daya yang dipergunakan untuk mencapai out put. Sumber daya yang dipergunakan adalah hal-hal yang berpengaruh langsung terhadap kelangsungan organisasi dalam mencapai out put yang dihasilkan sebagai

indikator produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan pandangan Mudarsyah Sinungan (2003:17) yang berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah sebuah organisasi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan di Jawa Barat secara keseluruhan. Dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam mengakomodir keberlangsungan pendidikan secara umum di wilayah Jawa Barat, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memiliki tugas pokok yaitu untuk merumuskan kebijakan operasional di bidang pendidikan dan melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi provinsi serta kewenangan yang dilimpahkan gubernur berdasarkan azas dekonsentrasi dan azas pembantuan. Sedangkan fungsi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah

1. Perumusan kebijakan teknis operasional di bidang Pendidikan
2. Penyelenggaraan pelayanan umum di bidang pendidikan
3. Pembinaan manajemen dan memfasilitasi penyelenggaraan pendidikan dasar, Pendidikan Menengah Kejuruan, Pendidikan Menengah Umum dan Pendidikan Tinggi, Pendidikan Luar Biasa, Pendidikan Luar Sekolah dan UPTD
4. Penyelenggaraan ketatausahaan Dinas

Dalam hal penelitian ini, penulis terfokus kepada Bagian Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi yang pada hakekatnya mengemban tugas mulia yang berat untuk menyukseskan penyelenggaraan pendidikan menengah dan tinggi di seluruh Provinsi Jawa Barat. Bidang pendidikan Menengah dan Tinggi menurut Peraturan Gubernur No. 31 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Unit

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat pasal 12 memiliki tugas pokok menyelenggarakan bahan kebijakan teknis fasilitasi pendidikan menengah dan tinggi. Sedangkan fungsi Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi adalah:

- 1) Penyelenggaraan pengkajian bahan kebijakan teknis pendidikan menengah dan tinggi
- 2) Penyelenggaraan pengkajian bahan fasilitasi pendidikan menengah dan tinggi
- 3) Penyelenggaraan fasilitasi pendidikan menengah dan tinggi

Namun, data dan fakta di lapangan tentang kajian kinerja dan produktivitas kerja Aparat Pemerintah di Indonesia dapat dikatakan tidak dalam kondisi baik. Hal ini dikemukakan oleh Ramdhan El Hida (2012: 6 September) dalam artikel berjudul “Kinerja dan Produktivitas Birokrasi Indonesia Buruk) bahwa”

Menurut Djimanto (Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia) dan Suryo Bambang Sulisto (Ketua Umum Kamar Dagang dan Industri Indonesia) mengatakan bahwa kinerja dan produktivitas birokrat Indonesia (Pegawai Negeri Sipil) sangat rendah jika dibandingkan dengan negara lain, hal ini yang membuat Indonesia sulit untuk bersaing khususnya dalam bidang ekonomi. Keberadaan birokrat sangat penting dalam mendukung perekonomian bangsa, karena birokrat adalah pelayan publik. Ada beberapa hal yang mengakibatkan kinerja dan produktivitas birokrat Indonesia, antara lain sistem rekrutment PNS yang masih KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme) bukan berdasarkan merit sistem atau sistem kompetensi, kenaikan gaji atau pangkat dilakukan secara berkala bukan berdasarkan penilaian atas pencapaian kerja dan sistem pengawasan internal PNS seperti adanya Inspektorat tidak berjalan dengan baik

(tersedia: <http://www.suarapembaruan.com>)

Data tersebut juga didukung oleh data dari Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam Hari Tri Warsono (2012: 21 Maret) dalam artikel yang berjudul “Kinerja buruk, 40% PNS diminta untuk pensiun dini”.

**Ria Marzan Manik, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Menengah Dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

Menurut Wakil Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Eko Prasajo berpendapat bahwa 40% dari 4,7 juta PNS di Indonesia memiliki kinerja yang buruk dan akan diminta untuk pensiun dini. Kinerja buruk ini dapat terjadi karena kompetensi dari pegawai yang tidak mengalami perubahan signifikan sejak terdaftar menjadi PNS dan sistem kenaikan pangkat dan gaji yang tidak berdasarkan prestasi kerja melainkan kenaikan secara berkala. Hal ini membuat pegawai tidak bekerja secara maksimal, dan PNS juga memiliki anggapan bahwa “malas dan rajin juga akan sama-sama naik gaji dan naik pangkat”. Maka oleh karena itu, jangan heran melihat PNS yang sering keluruyuran ketika jam kerja, sering bolos, tidak produktif dan sering mengabaikan jam masuk dan jam keluar kerja.

(Tersedia <http://www.tempo.co>)

Proses pelaksanaan pemotivasian yang dapat dilakukan melalui sistem kompensasi yang jelas dan memadai dari lembaga akan dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja dari pegawai. Pemotivasian yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawai. Kebijakan tentang sistem kompensasi akan memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2009: 23) yang mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai, maka akan menimbulkan motivasi untuk bekerja maksimal karena pegawai memiliki pandangan kebutuhannya terpenuhi dan diperhatikan oleh lembaga dengan diberikannya kompensasi. Kompensasi yang diberikan harus memperhatikan semua aspek kebutuhan pegawai, kompensasi yang diberikan juga harus layak sehingga bisa memenuhi kebutuhan pegawai. Kompensasi yang layak itu contohnya seperti gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, lembaga memberikan penghargaan atas kerja pegawainya dan memberikan kesempatan kerja pegawainya dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk naik pangkat atau jabatan.



Manusia yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha untuk menampilkan produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2009: 72) mengemukakan bahwa:

aspek yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja adalah sikap mental yang termasuk didalamnya adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja. Sikap mental yang dimiliki pegawai merupakan potensi yang seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan sehingga dengan potensi tersebut akan menghasilkan karya yang produktif.

Motivasi kerja adalah tenaga pendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu yang lebih baik sehingga dia dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Saydam dalam Kadarisman (2012: 275) mengemukakan bahwa motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan rangsangan terhadap dorongan. Hal tersebut akan menimbulkan motivasi dan motivasi yang telah tumbuh merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. Dengan adanya motivasi kerja bagi pegawai akan memberikan dampak bagi peningkatan unjuk kerjanya baik secara efektivitas ataupun efisiensi pekerjaan sehingga pada akhirnya akan berimplikasi pada peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan data dan fakta serta aspek yang penting yang dikemukakan oleh penulis, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan tujuan untuk membuktikan fakta apakah aparat birokrasi Indonesia memiliki produktivitas kerja yang rendah sesuai dengan fakta yang diberikan oleh Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Penelitian ini juga bermaksud membuktikan apakah produktivitas kerja yang rendah dari aparat birokrasi di Indonesia apakah juga berlaku di Dinas

Pendidikan Provinsi Jawa Barat sesuai dengan target penelitian penulis. Maka, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka secara spesifik penulis dapat mengidentifikasi ke dalam beberapa masalah yang diuraikan ke dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi yang dilakukan di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana motivasi kerja di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Umum

Ria Marzan Manik, 2013

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Menengah Dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

## 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kompensasi di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
- b. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi kerja pegawai di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
- c. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan produktivitas kerja pegawai di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
- d. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
- e. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
- f. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Bagi Jurusan Administrasi Pendidikan

Adapun kegunaan dari penelitian ini untuk Jurusan Administrasi Pendidikan adalah untuk pengembangan ilmu khususnya bidang keilmuan Administrasi Pendidikan khususnya yang berkaitan dengan

Manajemen Sumber Daya Manusia secara spesifik tentang kompensasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja

2. Bagi Lokasi yang diteliti,

Kegunaan dari penelitian ini untuk lembaga yang bersangkutan yaitu Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tepatnya Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi agar lebih memperhatikan pemberian kompensasi terhadap pegawai sehingga mendorong pegawai untuk memiliki motivasi kerja yang lebih baik sehingga akan menimbulkan produktivitas kerja yang lebih baik ke depannya

3. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini untuk peneliti sendiri adalah untuk lebih mengetahui secara mendalam bagaimana proses pemberian kompensasi di lembaga pemerintahan serta memperkuat disiplin keilmuan bagi peneliti atau penulis dan memahami pengaruh yang didasari oleh pemberian kompensasi yaitu mendorong meningkatnya motivasi kerja dan akan berpengaruh untuk memperoleh tingkat produktivitas kerja yang baik.

### **E. Struktur Organisasi Skripsi**

BAB I tentang Pendahuluan, bab ini merupakan langkah awal dari penelitian ini. Bab ini berisi tentang latar belakang yang merupakan gambaran kesimpang siuran antara teori dan kesenjangan yang terjadi di lapangan dari permasalahan yang hendak diteliti. Kemudian ada identifikasi dan rumusan masalah yang merupakan kefokusannya yang akan diteliti sehingga tidak ada simpang siur dalam penafsiran. Kemudian ada tujuan dan manfaat penelitian ini dilakukan, dan selanjutnya adalah sistematika penulisan untuk memudahkan mengetahui keseluruhan isi dari penelitian ini.



BAB II tentang Kajian Teori, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian. Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang menjadi acuan penelitian, dan kemudian dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian agar memudahkan proses penelitian dan dilanjutkan dengan hipotesis penelitian yang merupakan dugaan sementara mengenai hasil penelitian yang belum terbukti kebenarannya

BAB III adalah tentang Metode Penelitian, dalam Bab ini mencakup proses penelitian yang dimulai dari definisi operasional dan metode penelitian. Dalam bab ini, metode yang akan dipergunakan akan dijelaskan satu per satu untuk memperoleh sebuah data yang valid dan hasil penelitian yang benar.

BAB IV adalah tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini berisi uraian tentang analisis mengenai gambaran umum objek penelitian yang memuat hasil penelitian. Metode penelitian yang sudah digunakan akan dirumuskan dalam hasil penelitian ini dan dibahas untuk mengetahui hasil yang diperoleh.

BAB V adalah bab terakhir yang berisi Kesimpulan dan Remendasi, bab ini berisi uraian tentang simpulan yang penulis dapat dari yang telah diuraikan sebelumnya serta memberikan rekomendasi atas masalah dan kendala.