

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi yang semakin maju, pegawai di organisasi baik itu perusahaan, instansi pemerintahan maupun swasta dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman yang sedang berlangsung saat ini. Pada era globalisasi seperti sekarang persoalan yang muncul akan semakin kompleks dan banyak tantangan-tantangan yang harus dihadapi oleh negara. Hal ini akan berpengaruh pada Instansi pemerintahan yang harus memiliki cara untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan memiliki potensi yang lebih besar untuk memberikan kontribusi kepada organisasi atau instansi tersebut. Disamping itu penyelenggara negara harus menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan upaya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, untuk itulah perlu adanya rangka pemerintahan yang kuat.

Reformasi birokrasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meraih kepercayaan rakyat. Reformasi birokrasi merupakan perubahan dalam sebuah sistem yang tujuannya untuk merubah struktur, sikap, keberadaan dan kebiasaan yang sudah lama. Ruang lingkup dari reformasi birokrasi ini bukan hanya tertuju pada sistem dan prosedur saja melainkan pada perubahan disiplin dan komitmen serta tingkah laku dari para pegawai.

Reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintahan yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi bersih, dan bebas KKN, mampu melayani publik netral, sejahtera, berdedikasi dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Adapun area perubahan yang menjadi tujuan reformasi birokrasi meliputi seluruh aspek manajemen pemerintahan, seperti yang dikemukakan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Area Perubahan dan Hasil Yang Diharapkan

Area	Hasil yang Diharapkan
Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>)
Tatalaksana	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip <i>good governance</i>
Peraturan perundang-undangan	Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih dan kondusif
Sumber daya manusia aparatur	SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, <i>capable</i> , profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera
Pengawasan	Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN
Akuntabilitas	Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi
Pola pikir (<i>mind set</i>) dan Budaya Kerja (<i>culture set</i>) Aparatur	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi.

Sumber: Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025

Berdasarkan tabel yang ditampilkan pada area sumber daya manusia aparatur hasil yang diharapkan yaitu memiliki SDM yang berintegritas, netral, kompeten *capable*, profesional, berkinerja tinggi, dan sejahtera.

Untuk mencapai hasil yang diinginkan berupa pegawai yang berkinerja tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (faktor dari dalam diri pegawai), yakni keadaan jasmani dan rohani pegawai,

sedangkan faktor eksternal (faktor dari luar diri pegawai), yaitu kondisi di lingkungan sekitar pegawai (di rumah, di lingkungan masyarakat, dan di lingkungan tempat kerja).

Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kerja pegawai mencakup tugas yang ditanggung, beban kerja, resiko kerja, interaksi pegawai dengan pimpinan, interaksi pegawai dengan pegawai, disiplin kerja, tanggung jawab, waktu bekerja, standar kerja, keadaan gedung, tingkat kegawatdaruratan dan tugas tambahan. Agar kegiatan pegawai untuk bekerja menghasilkan prestasi kerja yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka pegawai memerlukan suatu dorongan tertentu. Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang maksimal, tentunya perlu diperhatikan beberapa faktor yang dapat membangkitkan para pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga pegawai akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Pada dasarnya kinerja merupakan tanggung jawab dari masing-masing individu. Kinerja seseorang tergantung pada seberapa besar disiplin dan komitmen yang ia berikan untuk organisasi tersebut. Apabila pegawai bekerja dengan baik, penuh tanggung jawab, berkomitmen, disiplin, semangat dan memberikan kontribusi yang baik kepada organisasi dengan begitu tujuan organisasi pun dapat tercapai secara optimal. Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung pada faktor-faktor pegawai itu sendiri, baik itu dari faktor intrinsik maupun dari faktor ekstrinsik. Dorongan yang berasal dari diri (intrinsik) dan dorongan yang berasal dari luar (ekstrinsik) sangatlah mempengaruhi kegiatan pegawai untuk bekerja misalnya di lingkungan tempat kerja, kondisi pegawai, beban kerja, tanggung jawab, imbalan/insentif, tanggung jawab, keadaan ruangan tempat kerja dan sebagainya, turut mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai.

Pengukuran kinerja pegawai dilaksanakan berdasarkan aspek perilaku kerja dan prestasi kerja. Aspek perilaku kerja, yang merupakan perilaku PNS dan CPNS yang diukur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai jabatannya sementara aspek

prestasi kerja, yang merupakan capaian kinerja pegawai yang diukur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai dengan jabatannya.

Melihat dari permasalahan di atas, berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, yaitu pada Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa nilai yang dapat menjadi ukuran dalam aspek perilaku kerja dilaksanakan dengan menerapkan pemotongan terhadap tambahan penghasilan bagi PNS dan CPNS yang melanggar ketentuan sebagai berikut:

1. Hadir terlambat tanpa ijin;
2. Pulang lebih cepat tanpa ijin;
3. Tidak masuk kerja tanpa ijin;
4. Tidak melaksanakan tugas dan/atau perintah kedinasan dari atasan tanpa alasan;
5. Dikenai sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berikut penulis sajikan mengenai data rekapitulasi kehadiran pegawai.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Tahun	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)	Terlambat masuk (%)	Pulang lebih awal (%)
2010	70,2	29,7	20,3	14,6
2011	65,8	34,2	16,7	19,3
2012	85,7	14,3	18,3	22,3
2013	92,5	7,5	18,7	19,5
2014	71,7	28,3	19,2	20,1

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan pada data yang tertera di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai di dinas pendidikan Provinsi Jawa Barat masih terbilang rendah. Dibuktikan dengan data yang penulis peroleh pada tahun 2010 tingkat kehadirannya sebesar 70,2% yang berarti tingkat ketidakhadirannya sebesar 29,7%, kemudian pada data pegawai yang terlambat masuk masih terbilang cukup tinggi yaitu sebesar 20,3% dan pada data pegawai yang pulang lebih awal yaitu sebesar 14,6%. Kemudian pada tahun 2011 tingkat kehadiran pegawai menurun menjadi sebesar 65,8% yang berarti tingkat ketidakhadirannya meningkat menjadi 34,2% sementara pegawai yang terlambat masuk menurun menjadi 16,7% dan pegawai yang pulang lebih cepat meningkat menjadi 19,3%. Pada tahun 2012 tingkat kehadiran pegawai meningkat menjadi 85,7% dengan demikian tingkat ketidakhadiran pegawai menurun menjadi 14,2% sementara pada data pegawai yang terlambat masuk meningkat dari tahun sebelumnya yaitu menjadi 18,3% dan pada data pegawai yang pulang lebih awal juga meningkat menjadi 22,3%. Berbeda halnya pada tahun 2013 tingkat kehadiran pegawai meningkat menjadi 92,5% yang diiringi dengan menurunnya tingkat ketidakhadiran pegawai menjadi 7,5% sementara pegawai yang terlambat masuk meningkat dari tahun sebelumnya namun tidak terlalu tinggi yaitu menjadi sebesar 18,7% dan pegawai yang pulang lebih cepat menurun menjadi 19,5%. Yang terakhir pada tahun 2014 tingkat kehadiran pegawai kembali menurun yaitu menjadi sebesar 71,7% otomatis dengan demikian tingkat ketidakhadirannya meningkat menjadi 28,3% sama halnya dengan pegawai yang terlambat masuk yang meningkat menjadi 19,2% dan pegawai yang pulang lebih awal menjadi 20,1%.

Sementara itu nilai yang dapat menjadi ukuran dalam aspek prestasi kerja pegawai telah diatur dalam ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam peraturan gubernur Jawa Barat nomor 119 tahun 2009.

Berikut penulis sajikan data mengenai prestasi kerja pegawai.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Capaian Nilai SKP
Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
Tahun 2014-2016

No	Kegiatan Tugas Tambahan	Tahun	
		2014	
		Target	Realisasi
1	Memproses usulan ijin belajar dan pencantuman gelar	111	98
2	Memproses usulan karis karsu	230	206
3	Memproses kenaikan gaji berkala Kab. Subang, Kota Bekasi, Kab. Bekasi	190	172
4	Memproses karpeg	51	49
5	Memproses kenaikan pangkat guru SLB	18	15
6	Memproses penilaian angka kredit Kab. Subang, Kota Bekasi, Kab. Bekasi	3185	2859
7	Membuat surat pengantar ke BKD	18	17
8	Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan sebagai pertanggungjawaban	1	1

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis pada tabel di atas, dapat dilihat dari beberapa tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai bagian umum dan kepegawaian hanya satu tugas yang dapat dikerjakan sesuai dengan target yaitu pada tugas melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan sebagai pertanggungjawaban. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai bagian umum dan kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat belum sepenuhnya optimal.

Hasil wawancara penulis kepada salah satu staf bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (Desember, 2016), mengungkapkan bahwa perilaku kerja pegawai belum sepenuhnya baik hal ini karena masih ada pegawai yang tidak memiliki komitmen untuk menjalankan tugas sebagaimana mestinya seperti mangkir dalam apel hari senin dan apel hari-hari besar. Kemudian disiplinnya pun masih kurang karena masih ada pegawai yang masuk terlambat tanpa memberikan alasan apapun terlebih dahulu. Untuk itu apabila pegawai tersebut sering melakukan pelanggaran maka akan mendapatkan teguran dari atasan dan akan

mendapatkan sanksi berupa potongan tunjangan untuk tiap bulan dan untuk jangka panjang berupa pemberhentian kenaikan pangkat.

Dari data yang telah disajikan oleh penulis apabila hal ini terus dibiarkan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Untuk itu penulis mengambil salah satu variabel untuk diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu remunerasi. Hal ini ditegaskan dengan penelitian terdahulu dari Wulan Purnama Sari dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap kualitas Pelayanan Prima PT PLN (Persero) Pada Bagian Area Pelayanan Jaringan (APJ) Kota Bandung.” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari sistem remunerasi terhadap kualitas pelayanan prima. Sejalan dengan Wulan Purnama Sari, Lita Pranitasari juga mengatakan terdapat pengaruh yang positif dari sistem remunerasi terhadap produktivitas kerja pegawai dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Satuan Lalu Lintas (Satlantas) Polisi Resort (Polres) Kabupaten Majalengka.”

Permasalahan mengenai rendahnya kinerja pegawai tidak dapat terus dibiarkan karena akan berdampak kepada kualitas organisasi. Kinerja pegawai yang rendah harus segera mendapatkan solusi agar tidak menjadi masalah yang berkelanjutan. Untuk memecahkan permasalahan rendahnya kinerja pegawai maka perlu pendekatan ilmu MSDM khususnya teori perilaku.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, permasalahan yang menjadi pokok penelitian yakni kinerja pegawai yang masih belum optimal pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Pada penelitian ini saya mencoba melakukan penelusuran faktor-faktor penyebab kinerja pegawai yang masih rendah. Kinerja pegawai yang masih rendah dipengaruhi oleh

beberapa faktor. Faktor tersebut dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor eksternal yang berasal dari luar diri pegawai dan faktor internal yang berasal dari dalam diri pegawai.

Faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor psikologi dan faktor individu. Faktor psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja sementara faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan yang terakhir demografis. Berdasarkan dengan yang terjadi di lapangan yaitu di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Umum dan Kepegawaian, terdapat beberapa faktor yang saya simpulkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada saat melakukan observasi secara terstruktur.

Kedua faktor tersebut akan timbul bersamaan dengan perkembangan akal, moral, dan keinginan untuk berkegiatan. Faktor psikologi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga akan memperkuat keinginan pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Permasalahan yang muncul di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah belum adanya keinginan yang kuat untuk benar-benar menyelesaikan pekerjaan mereka sebaik mungkin sehingga tujuan daripada organisasi belum tercapai secara optimal.

Faktor individu merupakan bagian dari faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor individu merupakan faktor yang muncul dari diri seorang pegawai. Faktor individu akan memperkuat motivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Permasalahan yang muncul di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sehubungan dengan faktor individu yaitu belum adanya kemauan pegawai untuk merubah diri untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, hal tersebut dilihat dari masih adanya pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang belum maksimal.

Kondisi pegawai meliputi kondisi jasmani dan rohani, kondisi pegawai saat bekerja menentukan motivasi kerja pegawai, karena dengan kondisi yang siap untuk bekerja pegawai akan mudah dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Salah satu penyebab kondisi pegawai yang buruk saat bekerja diakibatkan oleh pegawai tidak mempersiapkan diri secara profesional seperti masalah rumah tangga di bawa ke lingkungan kerja, terlambat masuk, tidak disiplin, sering mangkir kerja dan lain-lain.

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor organisasi yang terdiri dari: keterampilan, imbalan/insentif, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan yang terakhir karier.

Keterampilan merupakan salah satu faktor utama dalam usaha untuk mencapai kesuksesan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya peningkatan keterampilan pegawai, maka hal tersebut akan mempengaruhi keahlian pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Keterampilan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah cukup baik.

Imbalan/insentif merupakan hal terpenting dalam suatu perusahaan karena disadari atau tidak hal ini akan berpengaruh terhadap motivasi pegawai untuk bekerja yang secara tidak langsung apabila motivasi pegawainya tinggi maka kinerja yang akan dihasilkannya pun tinggi. Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ada Imbalan/insentif berupa Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP). TTP ini diukur dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau karena struktur organisasi. Konflik adalah segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak.

Kekuasaan adalah kualitas yang melekat dalam satu interaksi antara dua atau lebih individu. Kekuasaan diperoleh dan diperjuangkan menurut basis kepribadian,

aktivitas, dan situasi dimana seseorang beroperasi, sedangkan wewenang merupakan hak yang diperoleh dari orang lain yang lebih tinggi posisinya.

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan.

Desain pekerjaan atau job design merupakan faktor penting dalam manajemen terutama manajemen operasi karena selain berhubungan dengan produktivitas juga menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan kegiatan operasi perusahaan. Desain pekerjaan adalah alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada pegawai.

Desain organisasi adalah pola tentang hubungan antara berbagai komponen dan bagian organisasi. Pada organisasi formal, struktur direncanakan dan merupakan usaha sengaja untuk menetapkan pola hubungan antara berbagai komponen, sehingga dapat mencapai sasaran secara efektif.

Karir merupakan kedudukan, rangkaian pekerjaan, dan posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya. Karir dapat menunjukkan peningkatan maupun perkembangan pegawai secara individu pada suatu jenjang yang dicapai selama masa kerja di dalam organisasi.

Dari penjelasan di atas mengenai faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu imbalan/insentif. Imbalan/insentif merupakan faktor yang penting dalam proses meningkatkan kinerja pegawai. Karena kualitas instansi akan terlihat dari baik buruknya kinerja pegawai itu sendiri. Permasalahan yang muncul di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengenai imbalan/insentif yaitu belum optimalnya pemberian remunerasi/tunjangan yang tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Bila suatu organisasi atau instansi pemerintahan kurang memperhatikan pemberian remunerasi/tunjangan, maka pegawai pun akan kurang bersemangat untuk

bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal ini dapat berakibat kinerja pegawai menjadi rendah. Imbalan/insentif sebagai salah satu penunjang keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sering kali menjadi kendala dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Keadilan dan kelayakan pemberian imbalan/insentif akan sangat menunjang terhadap proses pencapaian tujuan organisasi. Terlebih lagi setiap pegawai pasti membutuhkan imbalan/insentif tambahan untuk mencukupi kebutuhan ekonomi mereka, maka pemberian imbalan/insentif yang adil dan layak sangatlah penting untuk diperhatikan. Namun dalam kenyataannya, imbalan/insentif di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat belum berjalan dengan adil.

Dari hasil pengamatan yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sangatlah dipengaruhi oleh imbalan/insentif yang diterima pegawai. Karena proses kerja pegawai akan terselenggara dengan baik apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi yang tinggi ini muncul dari pemberian imbalan/insentif yang sesuai dan layak. Jika diperhatikan memang baik buruknya pemberian imbalan/insentif tidak akan berdampak langsung terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai namun dengan adanya imbalan/insentif yang baik dan layak maka akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka secara empiris faktor organisasi berupa imbalan/insentif diduga paling berpengaruh terhadap faktor kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dan untuk mengetahui pemecahan masalah, mengenai kinerja pegawai tersebut maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Implementasi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah efektivitas implementasi remunerasi pada bagian kepegawaian dan umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimanakah gambaran tingkat kinerja pegawai pada bagian kepegawaian dan umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Adakah pengaruh Remunerasi terhadap kinerja pegawai pada bagian kepegawaian dan umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini untuk mengetahui adakah Pengaruh Implementasi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai pada bagian kepegawaian dan umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengambil data, mengolah data, dan menganalisis kemudian dapat ditarik kesimpulan yang berdasarkan hasil analisis dan teori yang dikemukakan para ahli berdasarkan bidangnya. Selain itu, setiap peneliti mempunyai tujuan yang dapat mengarahkan penelitian yang sedang dilaksanakan. Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- A. Untuk mengetahui efektivitas remunerasi yang diterapkan pada bagian kepegawaian dan umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- B. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja Pegawai pada bagian kepegawaian dan umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- C. Untuk mengetahui adakah pengaruh implementasi remunerasi terhadap kinerja pegawai pada bagian kepegawaian dan umum di dinas pendidikan Provinsi Jawa Barat?

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

Apabila dari tujuan yang telah dikemukakan di atas telah tercapai, penelitian ini akan memberikan dua kegunaan, yaitu kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis.

a. Secara teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memperkaya konsep dan pengembangan teori untuk mendukung perkembangan ilmu perilaku organisasi serta pada bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang ditimbulkan dari kualitas remunerasi di dalam suatu Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang baik dalam membenahi sistem penggajian pegawai untuk meningkatkan kualitas dan kinerja para pegawai pada bagian kepegawaian dan umum di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh implementasi remunerasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, diharapkan pula penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti lainnya yang mungkin tertarik untuk dapat meneliti permasalahan yang sama.