

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan satu wadah atau satu tempat bagi individu yang tergabung dan terikat dalam melaksanakan aktivitas yang berkaitan dengan pencapaian tujuan individu maupun tujuan organisasi. Dalam aktivitas organisasi, individu sebagai sumber daya organisasi menempati kedudukan yang lebih tinggi dan merupakan faktor yang sangat menentukan terhadap keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi. Oleh karena itu dalam aktivitas organisasi sumber daya manusia merupakan kekayaan utama suatu organisasi, dimana sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari aktivitas dan kinerja sumber daya manusianya.

Berkaitan dengan pentingnya peranan individu sebagai sumber daya manusia dalam organisasi, T. Hani Handoko (2001:5) mengemukakan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, sebagai berikut :

Manajemen personalia dan sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya suatu tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka bisa diambil satu kesimpulan bahwa tujuan organisasi akan tercapai dengan baik bila ditunjang dengan sumber daya manusia (pegawai) yang terus meningkatkan kinerjanya.

Disadari atau tidak bahwa setiap orang yang bekerja bukan semata-mata ingin memberikan atau mengabdikan dirinya terhadap organisasi tempatnya bernaung, tetapi di sisi lain ingin terpenuhi kebutuhan pribadinya, salah satu diantaranya yaitu mengharapkan imbalan atas jasa kerja yang telah diberikan kepada organisasi atau lembaga tempatnya bekerja. Orang-orang bertindak demikian karena adanya sejumlah kekuatan-kekuatan yang mendorong, yang ada dalam diri mereka sendiri yang diwakili oleh istilah-istilah seperti : keinginan-keinginan (*wants*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*), dan perasaan takut (*fears*).

Keinginan-keinginan individu dalam kedudukan mereka sebagai anggota organisasi tersebut adalah berupa imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan George Terry dari buku “manajemen dan motivasi” yang ditulis Buchari Zainun (1989: 14) menyatakan bahwa : “...imbalan jasa yang diterima hendaknya dapat mengimbangi besar dan beratnya kewajiban yang harus dipikul dan dipertanggung jawabkan.”

Dalam kehidupan sehari-hari istilah gaji, upah, balas jasa atau imbalan lebih dikenal oleh masyarakat jika dibandingkan dengan kata kompensasi itu sendiri. Namun sebenarnya gaji atau imbalan hanyalah salah satu bagian dari kompensasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Moekidjat (1999: 72) mengemukakan bahwa “Kompensasi mempunyai arti yang sangat luas, termasuk gaji, upah, perumahan dinas, fasilitas kendaraan, pakaian kerja, tunjangan beras, dan tunjangan-tunjangan lain”. Sementara Veithzal Rivai (2004

: 357) mengemukakan bahwa, “Kadang-kadang istilah upah dipergunakan bagi kompensasi personalia perusahaan swasta, sedangkan gaji dipergunakan untuk kompensasi pegawai negeri”. Dalam penelitian ini, kata kompensasi dipergunakan penulis sebagai variable penelitian.

Kompensasi sebagai fungsi operatif dari manajemen personalia sangat berkaitan langsung dengan kehidupan pegawai sebagai sumber daya organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan Werther dan Davis (1996: 379) dalam Wibowo (2007:158) bahwa “Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi dan di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja.” Berdasarkan pendapat tersebut maka bisa dikatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan masalah yang kompleks dalam suatu organisasi, salah satu tantangan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya adalah bagaimana mengembangkan sistem kompensasi yang bukan saja harus memuaskan pegawai, tapi juga harus dapat mendorong semangat kerja pegawai sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal.

Pegawai negeri menurut ketentuan umum dalam pokok-pokok kepegawaian adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berkaitan dengan gaji pegawai negeri sipil, sebagaimana disebutkan dalam Undang-

Undang Kepegawaian RI No. 43 Tahun 1999 pasal 7 tentang pokok-pokok kepegawaian dinyatakan bahwa :

1. Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.
2. Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.
3. Gaji Pegawai Negeri yang adil dan layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pemerintahan Provinsi Jawa Barat pada awal tahun 2010 memberlakukan program tunjangan bagi PNS yang tertuang didalam Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 85 Tahun 2009 Tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat serta Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 841/Kep.966-ORG/2009 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Kompensasi uang Makan ditambah Peraturan Gubernur Nomor 119/209 tahun 2009 tentang Pedoman pengukuran Kinerja dalam Pemberian Tambahan Penghasilan bagi PNS dan CPNS yang sudah terealisasi.

Pada saat inilah kompensasi sangatlah penting dan berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat untuk memperkuat rencana strategis dan tugas pokok dan fungsi untuk lima tahun mendatang meliputi (1) belum tercapainya pemerataan dan kemudahan akses pendidikan, (2) belum tercapainya mutu dan relevansi pendidikan, serta (3)

belum meningkatnya tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan publik pendidikan. Ketiga *Current Issue* tersebut akan menjadi *concern* Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dalam menyelenggarakan urusan wajib bidang pendidikan untuk periode tahun 2009-2013.

Berkaitan dengan hal tersebut pada tahun yang sama kemudian berlaku kebijakan pemerintah mengenai sistem penilaian kinerja, yaitu Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja. Dengan program ini, Pegawai Negeri Sipil (PNS) mendapatkan tambahan penghasilan sebagai *reward* yang didasarkan pada kinerja. Dan diberikan *punishment* berupa pengurangan dari tambahan penghasilan bila PNS tersebut tidak memenuhi kinerja yang ditentukan. Penerapan tambahan penghasilan berbasis kinerja ini merupakan alat yang penting untuk mengevaluasi *value for money* di sektor publik, yang didasarkan kepada tiga elemen utama, yaitu ekonomi, efisiensi, dan efektivitas.

Pada pelaksanaan tambahan penghasilan berbasis kinerja, memperhatikan hal-hal sebagai berikut: Pertama, penerapan tambahan penghasilan berbasis kinerja, menuntaskan persoalan peningkatan kinerja, kedisiplinan dan kualitas pelayanan kepada publik. Kedua, penerapan tambahan penghasilan berbasis kinerja ini kiranya mendukung pemecahan masalah strategis daerah yang ditangani secara lintas sektoral dan integratif. Selanjutnya, Ketiga, penerapan tambahan penghasilan berbasis kinerja ini berorientasi pada pencapaian target yang terukur di masa depan (*futuristic orientation*), sebagaimana tertuang dalam RPJPD (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah) tahun 2005-2025 dan RPJMD (Rencana Pembangunan

Jangka Menengah Daerah) tahun 2008-2013. Keempat, penerapan tambahan penghasilan berbasis kinerja ini memperhatikan asas kontinuitas, artinya kegiatan yang telah dilaksanakan perlu dijadikan pelajaran berharga untuk membangun masa depan yang lebih baik.

Gaji atau upah yang didasarkan kepada kinerja menghubungkan progresi penentuan gaji atau upah kepada sebuah penilaian (*rating*) kinerja dan penilaian kompetensi. Seperti yang dikemukakan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011 : 67) bahwa : “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan demikian, kinerja merupakan tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, dengan kata lain kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan sebuah organisasi atau lembaga, sehingga kinerja perlu diupayakan untuk selalu ditingkatkan. Namun hal ini tidak mudah dilakukan, sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 13) bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*Ability*) dan motivasi (*Motivation*).

Salah satu yang tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja pegawai negeri di lapangan dirasakan belum optimal, ini terbukti dari hasil pengamatan yang dilakukan penulis saat melakukan program internship manajemen pendidikan

atau magang (November, 2011) di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, menunjukkan bahwa masih rendahnya produktivitas kinerja pegawai negeri ditandai dengan :

- a) Masih adanya pegawai yang melakukan kerja tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.
- b) Masih adanya pegawai yang memiliki tingkat kehadiran kerja minim.
- c) Masih adanya pegawai yang lalai dalam melakukan apel pagi.
- d) Masih adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan, seperti merokok di ruang kerja (indisipliner).
- e) Masih adanya pegawai yang melebihi waktu target kerja yang sudah ditentukan.

Berkaitan dengan rendahnya produktivitas tenaga kerja pemerintah Rocmana (Lomri Mustari, 2002: 14) mengemukakan bahwa :

Pada umumnya produktivitas tenaga kerja pemerintah lebih rendah dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja perusahaan swasta, hal ini berkaitan dengan tingkat penghasilan (kompensasi). Sungguh akan memenuhi kesulitan untuk mengharapkan pegawai negeri bekerja baik dan produktif, apabila imbalan jasa yang diterima hanya cukup untuk dibelanjakan pada waktu sesaat saja.

Hal senada dikemukakan oleh Buchari Zainun (1989: 38-39) yang mengemukakan bahwa beberapa faktor yang menjadi penyebab kondisi motivasi kerja pegawai pemerintah rendah, yaitu :

1. Tidak adanya satu sistem pengupahan yang berdasarkan hasil.
2. Tidak adanya kekhawatiran daripada para pegawai yang tidak berhasil guna untuk dipecat karena mereka dilindungi oleh undang-undang tentang kepegawaian.
3. Kurangnya prakarsa dan semangat kerja karena pekerjaan pemerintah pada umumnya sudah bersifat rutin.

4. Faktor waktu biasanya tidak diperhitungkan sebagai unsur yang amat penting dan menentukan dalam pekerjaan pemerintah.

Memang banyak faktor-faktor organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, antara lain : sifat dan hakikat tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai; sistem imbalan jasa yang digunakan (sistem kompensasi); filsafat daripada manajemen dan kebijaksanaan organisasi mengenai berbagai hal lainnya yang menyangkut kepegawaian (seperti penerimaan, pelatihan, dll). Tetapi dalam penelitian ini penulis hanya membahas masalah kompensasi, karena kompensasi merupakan salah satu alasan yang mendorong manusia untuk bekerja.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas, visi, misi dan fungsi sebagai berikut :

Tugas :

Merumuskan kebijaksanaan operasional dibidang pendidikan dan melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi Propinsi serta kewenangan yang dilimpahkan kepada Gubernur berdasarkan azas dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Visi :

Akserasi Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Cerdas dan Berakhlak Mulia Serta Menguasai Ilmu Pengetahuan, Berdaya Saing Menuju Terwujudnya Masyarakat Jawa Barat Yang Mandiri, Dinamis Dan Sejahtera.

Misi :

1. Optimalisasi Kapasitas Sumber Daya Kelembagaan Dinas Pendidikan Mewujudkan Tata Kelola Yang Prima, Akuntabel Guna Tercapainya Good Governance Bidang Pendidikan.
2. Meningkatkan Upaya-upaya Pemerataan Dan Akses Pendidikan, Peningkatan Mutu Dan DayaSaing Serta Relevansi Pendidikan Secara Efisien Dan Efektif.

Fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis operasional dibidang pendidikan;
- b. Penyelenggaraan pelayanan umum dibidang pendidikan;

c. Pembinaan manajemen dan memfasilitasi penyelenggaraan pendidikan dasar, dikmenjur, pendidikan menengah umum dan pendidikan tinggi, pendidikan luar biasa, pendidikan luar sekolah serta UPTD;

d. Penyelenggaraan ketatausahaan Dinas.

(Sumber dari Sekretariat Disdik Jabar)

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup garapan objek

peneliti hanya dengan meneliti di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, adapun

yang menjadi tugas pokok, fungsi, rincian tugas unit dan tata kerja Sub Bagian

Umum dan Kepegawaian seperti tertuang dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat

Nomor 31 Tahun 2009 Pasal 7 adalah sebagai berikut :

1. Subbagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, ketatalaksanaan dan sarana prasarana.

2. Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat

(1), Subbagian umum dan kepegawaian mempunyai fungsi :

- a) pelaksanaan bahan penyelenggaraan administrasi kepegawaian;
- b) pelaksanaan bahan penyelenggaraan ketatalaksanaan, pembinaan kelembagaan dan urusan rumah tangga;
- c) pelaksanaan administrasi, dokumentasi peraturan perundang-undangan dan kearsipan;
- d) pelaksanaan pengelolaan sarana dan prasarana Dinas.

3. Rincian Tugas Subbagian Umum dan Kepegawaian :

- a) melaksanakan penyusunan program kerja Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- b) melaksanakan pengusulan kebutuhan pegawai, kenaikan pangkat, mutasi, penyesuaian ijazah pegawai dan tenaga fungsional Guru SLB, SBI dan fungsional lainnya yang menjadi kewenangan Dinas;
- c) melaksanakan fasilitasi pengangkatan, mutasi dan pemberhentian jabatan Kepala Sekolah, Guru SLB dan SBI;
- d) melaksanakan fasilitasi usulan penetapan kenaikan gaji berkala bagi pegawai dan guru yang menjadi kewenangan Dinas;
- e) melaksanakan penyiapan dan pengusulan pension pegawai, NIP, Karis/Karsu, cuti dan pemberian penghargaan serta tugas/ijin belajar, pendidikan/pelatihan kepemimpinan teknis dan fungsional;
- f) melaksanakan pengusulan ijin perceraian bagi pegawai, guru SLB dan SBI;
- g) melaksanakan pengusulan Sertifikasi Guru SLB dan SBI;
- h) melaksanakan penyusunan bahan pembinaan disiplin pegawai;
- i) melaksanakan pengembangan karier, penilaian angka kredit jabatan fungsional guru, pengawas dan pamong belajar yang menjadi kewenangan Dinas;

- j) melaksanakan pengusulan penetapan, penempatan, pemindahan, pemberhentian, peningkatan kesejahteraan, penghargaan, perlindungan pegawai dan pendidik yang menjadi kewenangan Dinas;
- k) melaksanakan penyiapan bahan pembinaan kelembagaan dan ketatalaksanaan kepada unit kerja di lingkungan Dinas;
- l) melaksanakan penyiapan bahan rancangan dan pendokumentasian peraturan perundang-undangan;
- m) melaksanakan penerimaan, penggandaan, pendistribusian, dan pengiriman surat-surat/naskah dinas dan arsip serta pengelolaan perpustakaan;
- n) melaksanakan keprotokolan, dokumentasi, penyiapan rapat-rapat dan hubungan masyarakat;
- o) melaksanakan pengelolaan poliklinik Dinas;
- p) melaksanakan Sistem Akuntansi Barang Milik Negara (SABMN) dan Daerah (SABMD);
- q) melaksanakan penyiapan, pengelolaan rencana kebutuhan sarana dan prasarana, pengurusan rumah tangga, pemeliharaan/perawatan lingkungan kantor, kendaraan dan inventarisasi asset lainnya serta ketertiban, keindahan dan keamanan kantor;
- r) melaksanakan pengusulan bahan rekomendasi ijin operasional pendirian SLB dan perubahan status untuk SBI;
- s) melaksanakan koordinasi kepanitian pengadaan barang dan jasa;
- t) melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan;
- u) melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- v) melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- w) melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Demi mewujudkan visi, misi, tugas pokok dan fungsi tersebut tentunya diperlukan kinerja pegawai yang baik di mata pihak-pihak yang berkepentingan dengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa salah satu faktor yang dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya itu salah satunya dalam bentuk pemberian kompensasi kepada pegawai tersebut.

Sebagai organisasi pemerintah, sistem kompensasi yang berlaku di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat pun sama dengan sistem kompensasi yang

berlaku di lembaga pemerintahan lainnya, yaitu didasarkan pada : jabatan, golongan, dan lamanya kerja. Sedangkan seperti yang telah diketahui pada saat studi pendahuluan (2011), kompensasi yang diberikan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat antara lain berupa :

1. Gaji, dimana besarnya disesuaikan dengan karakteristik pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan pangkat, golongan dan masa kerja serta diberikan pada periode waktu tertentu.
2. Insentif, diberikan kepada seluruh pegawai dengan tujuan untuk memotivasi para pegawai agar senantiasa meningkatkan produktivitas kinerjanya.
3. Tunjangan pelengkap dan pelayanan kesejahteraan pegawai, berupa program pelayanan yang tujuan utamanya untuk memperhatikan kebutuhan pegawai, berupa tunjangan hari raya, kredit perumahan, jaminan keamanan dan jaminan kesehatan, bertujuan agar para pegawai mempunyai rasa aman, berupa : dana pensiun, asuransi, cuti, pengobatan kesehatan (ASKES), dan pengembangan karier.

Pemberian kompensasi yang didasarkan pada pangkat, golongan dan lamanya kerja sedikit banyaknya akan berpengaruh terhadap sikap kerja para pegawai. Pegawai yang mendapatkan kompensasi (*finacial* maupun *non financial*) lebih besar cenderung merasa dirinya diakui dan dihargai, dan pada akhirnya pegawai tersebut akan berusaha untuk menampilkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan tuntutan lembaga.

Berdasarkan studi pendahuluan (2011) yang dilakukan, pada umumnya permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan sistem kompensasi yang diberlakukan adalah lebih kepada perbedaan besarnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Namun perbedaan kompensasi yang diberikan cukup wajar, mengingat tugas dan tanggung jawab pun berbeda antara pegawai tingkat atas dengan pegawai yang berada di bawahnya. Lain dari pada itu, pemberlakuan pemotongan kompensasi (insentif) berdasarkan hasil dari ketidaktaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku pun sering kali menjadi sumber ketidakpuasan pegawai. Adanya perbedaan jumlah kompensasi serta pemberlakuan pemotongan jumlah kompensasi yang diberikan kepada pegawai, sedikit banyak menyebabkan adanya perbedaan dalam hal dorongan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis menganggap masalah ini menarik untuk diteliti, sehingga penulis memilih judul untuk meneliti seberapa besar **“Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

a. Konseptual :

Secara konseptual pada dasarnya Sumber Daya Manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor, mulai dari perencanaan,

kepemimpinan, motivasi, kompensasi, kompetensi dan lain-lain. Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah mengenai variabel X yaitu mengenai sistem kompensasi, khususnya dalam sistem kompensasi Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan untuk variabel Y, peneliti membatasi masalah mengenai kinerja pegawai, sesuai yang tertuang dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 31 Tahun 2009 Pasal 7 yang lebih menekankan pada pengelolaan administrasi kepegawaian, ketatalaksanaan dan sarana prasarana.

b. Kontekstual :

Sedangkan secara kontekstual penulis melakukan penelitian terhadap staf yang berada dalam konteks pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian yang dilakukan tidak keluar dari masalah-masalah yang dibahas. Mohammad Ali (1985:36) mengemukakan bahwa rumusan masalah pada hakekatnya merupakan generalisasi deskripsi ruang lingkup masalah penelitian dalam pembatasan dimensi dan variabel yang tercakup didalamnya.

Dengan demikian rumusan masalah membatasi, menspesifikasi dan memperjelas masalah yang diteliti. Masalah pokok tersebut dirumuskan kedalam bagian-bagian yang lebih tegas agar tidak menimbulkan perbedaan

terhadap masalah yang diteliti. Oleh karena itu maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana sistem kompensasi pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
- 2) Bagaimana kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
- 3) Seberapa besar pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Tujuan Khusus

Berdasarkan ruang lingkup rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai hal-hal sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui gambaran sistem kompensasi pada Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

- 2) Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- 3) Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

D. Metode Penelitian

Proses penelitian yang dilakukan adalah suatu bentuk pengembangan dari metode ilmiah. Sebagaimana layaknya penelitian ilmiah, pemecahan terhadap masalah-masalah penelitian ini akan menggunakan metode yang sudah umum dipergunakan oleh penelitian-penelitian lainnya. Metode penelitian yang digunakan, selanjutnya dijadikan sebagai bahan acuan didalam menguji kebenaran hipotesis penelitian, sebagaimana diungkapkan Menurut Surakhmad (1998:31) bahwa :

Metode merupakan cara utama yang digunakan dalam mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis, dengan teknik dan alat tertentu. Cara ini dipergunakan setelah penyelidik memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidik serta situasi penyelidikan.

Untuk menemukan jawaban penelitian yang berjudul Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yang sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka digunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:86) menyatakan bahwa : "Metode Deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji permasalahan-permasalahan yang terjadi saat ini atau masa sekarang". Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat hubungan antarfenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

Seperti yang sudah diketahui, permasalahan yang diangkat dan diteliti dalam penelitian ini yaitu berkaitan dengan hubungan dua variabel, maka metode yang tepat digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dimana penggambaran data-data yang diperoleh benar-benar aktual yang disajikan dalam bentuk angka-angka sebagai hasil penelitian yang dilakukan terhadap populasi ataupun sampel penelitian. Nana Sudjana (1996:53) mengemukakan pentingnya metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif sebagai berikut :

Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif digunakan apabila bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka yang bermakna.

Pendekatan kuantitatif ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (Sistem Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja

Pegawai) dengan mengukur indikator dari masing-masing variabel tersebut sehingga diperoleh deskripsi mengenai variabel-variabel tersebut.

E. Manfaat / Signifikansi Penelitian

1. Segi Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, yaitu dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam sistem kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Segi Operasional

a. Bagi pihak lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi staf dan pegawai dilapangan mengenai sistem kompensasi dalam meningkatkan kinerja. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan sistem kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti, khususnya

dalam upaya memahami sistem kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

F. Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi skripsi ini, penulis sajikan uraian dari sistematika skripsi yang sudah ditetapkan berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 4403/UN40/DT/2011 yang dikemas dalam sebuah buku yang berjudul “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2011” sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, Pendahuluan peneliti sajikan pada bagian pertama isi skripsi yang di dalamnya merupakan uraian dari Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat/Signifikansi Penelitian, dan Struktur Organisasi Skripsi.

BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis. Dalam bab ini berisi tentang, Landasan Teori yang menjadi dasar penelitian, Kerangka Pemikiran Penelitian dan Hipotesis Penelitian.

BAB III menguraikan mengenai Metode Penelitian. Dalam bab ini berisi tentang Lokasi dan Subjek Populasi/Sampel Penelitian, Desain dan Justifikasi Penelitian, Metode Penelitian dan Justifikasi Penggunaan Metode, Definisi Operasional, Instrument Penelitian, Proses Pengembangan Instrument Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

BAB IV menguraikan mengenai Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini berisi mengenai Pengolahan/Analisis Data yang dapat dilakukan berdasarkan

prosedur penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif. Dan Pembahasan/Analisis Temuan.

BAB V menguraikan mengenai Kesimpulan dan Saran. Bab ini berisi mengenai hasil kesimpulan penelitian dan saran yang diajukan bagi pihak terkait.

