

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Jawa Barat adalah sebuah instansi yang bertanggung jawab atas pengolahan informasi dalam lingkungan Pemerintahan Jawa Barat.

Diskominfo dapat mengeluarkan regulasi mengenai teknologi informasi dalam kepentingan Provinsi Jawa Barat, terutama pencapaian Jabar *Cyber Province* tahun 2012. Selain itu, Diskominfo memiliki sasaran tidak hanya persoalan teknis, tapi juga kebijakan, baik hubungannya kedalam maupun menyentuh kepentingan publik khususnya dibidang teknologi informasi.

Peneliti menjadikan Diskominfo sebagai objek penelitian karena Diskominfo merupakan instansi yang berhubungan dengan Komunikasi dan Informatika, sehingga sangat relevan dengan jurusan pendidikan yang peneliti miliki yaitu Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika di Institut Manajemen Telkom.

1.1.2 Visi Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat

“Terwujudnya masyarakat informasi Jawa Barat melalui penyelenggaraan komunikasi dan Informatika yang efektif dan efisien”.

1.1.3 Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat

- 1.Meningkatkan sarana dan prasana serta profesionalisme sumber daya aparatur bidang Komunikasi dan Informatika.
- 2.Mengoptimalkan pengelolaan pos dan telekomunikasi.

3. Mengoptimalkan pemanfaatan sarana Komunikasi dan Informasi pemerintah dan masyarakat, serta melaksanakan diseminasi informasi.
4. Mewujudkan layanan online dalam penyelenggaraan pemerintah berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi serta mewujudkan Pengadaan Barang dan Jasa Secara Elektronik.
5. Mewujudkan pengelolaan data menuju satu data pembangunan untuk Jawa Barat.

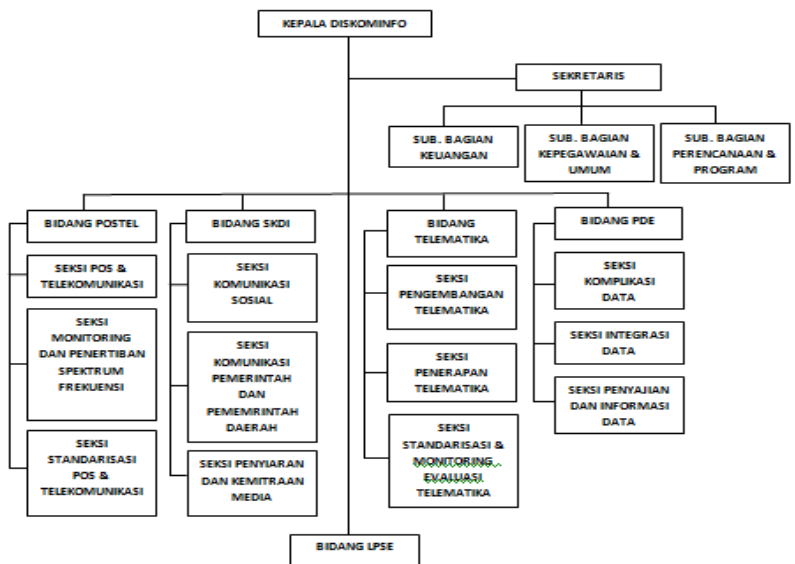
1.1.4 Moto Dinas komunikasi dan Informatika Jawa Barat

“West Java Cyber Provice, Membangun Masyarakat Informasi”

1.1.5 Struktur Organisasi

Gambar 1.1

Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat



Sumber : <http://diskominfo.jabarprov.go.id>, tahun 2012

1.1.6 Strategi Umum

“Peningkatan penggunaan teknologi informasi dalam pelayanan publik serta peningkatan pelayanan informasi pada masyarakat”

1.1.7 Aspek Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan prioritas utama bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Karena untuk dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dalam bidang ini. Selain itu, diperlukan karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi untuk mendukung kinerja lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat memiliki 95 orang karyawan, yang terdiri dari 3 sub. bagian dan 5 bidang.

Tabel 1.1

Komposisi Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat pada 30 Desember 2010

SUB BAGIAN	Jumlah
Kepala Dinas dan Sekretaris	2
Sub. Bagian Perencanaan dan Program	4
Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum	20
Sub. Bagian Keuangan	9
Bidang Pos dan Telekomunikasi (Postel)	10
Bidang Sarana Komunikasi dan Diseminasi Info (SKDI)	14
Bidang Pengolahan Data Elektronika (PDE)	12
Bidang Telematika	12
Bidang Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE)	12
TOTAL	95

Sumber : Laporan Tahunan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat, tahun 2012

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama perusahaan yang memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu dalam setiap kegiatan di dalam perusahaan. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai tenaga operasional tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai. Oleh karena itu, faktor sumber daya manusia didalam suatu perusahaan menjadi sangatlah penting.

Setiap perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah membutuhkan dan mengedepankan karyawan dengan Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara-cara tersebut, perusahaan mengharapkan agar karyawan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka sehingga apa yang menjadi harapan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat tercapai.

“Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.” (Retnowati dan Widia, 2012:1).

Di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat, pemberian kompensasi sangat penting bagi para karyawannya, karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan ukuran terhadap

prestasi kerja. Kompensasi yang diberikan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

**Komponen Kompensasi yang diberikan kepada karyawan
Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat**

Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung
Gaji Pokok a) Gaji	Tunjangan a) Asuransi Kesehatan b) Dana Pensiun c) Uang Makan
Gaji Variabel (Penghasilan Tidak Tetap) a) Insentif Tunjangan Tambahhan Penghasilan (TTP)	

Sumber: DISKOMINFO Prov. Jawa Barat, tahun 2012

Seperti yang telah ditunjukkan dalam tabel 1.2, kompensasi yang diberikan Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat kepada karyawannya dibagi menjadi 2, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung itu sendiri diuraikan kembali menjadi 2 bagian yang terdiri dari gaji pokok dan gaji variabel. Gaji pokok berupa gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Gaji variabel yaitu dengan pemberian insentif berupa tunjangan tambahan penghasilan (TTP) merupakan imbalan langsung yang diterima karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan. Semakin baik kinerja karyawan, maka

semakin besar pula jumlah tunjangan tambahan penghasilan yang akan diberikan karyawan, dan sebaliknya semakin buruk kinerja karyawan, maka semakin kecil pula jumlah tunjangan tambahan penghasilan yang diterima oleh karyawan tersebut.

Untuk kompensasi tidak langsung meliputi asuransi kesehatan, dana pensiun, dan uang makan. Asuransi kesehatan, dana pensiun, dan uang makan diberikan perusahaan kepada para karyawan berdasarkan kebijakan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat terhadap semua karyawan dengan tujuan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawannya. Berdasarkan data dari hasil wawancara dengan Bapak Abdul Karim selaku Staf Kepegawaian dan Umum, kompensasi pada tahun 2012 di Dinas Komunikasi dan Informatika provinsi Jawa Barat mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Dengan adanya pemberian kompensasi ini maka diharapkan dapat tercipta kinerja karyawan yang benar-benar optimal, dimana masing-masing individu teruntuk bekerja lebih giat pada saat mereka merasa bahwa imbalan didistribusikan secara adil.

“Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya” (Priansa dan Suwatno, 2011:196). Menurut Flannery dalam Kaswan (2012:152), “Dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan hasil adalah iklim organisasi – nilai-nilai budayanya – dan praktik manajemennya yang mencakup kompensasi”.

Agar kinerja dapat terjaga dan bisa meningkat, maka suatu perusahaan harus memiliki cara-cara untuk dapat meningkatkan kinerja. Maka cara-cara untuk meningkatkan kinerja tersebut menurut

Mahmudi (2010:173), “kinerja tidak dapat dilepaskan dari kompensasi, kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam kinerja perusahaan”.

“Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun” (Notoatmodjo dalam Retnowati dan Widia, 2012:3).

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya” (Robbins dan Judge, 2008:222). Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat seorang individu terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dapat disimpulkan dari perilaku karyawan yang tampak dan bisa diamati secara langsung.

Perilaku karyawan tersebut dapat dilihat dari daftar kehadiran/absensi yang menggambarkan motivasi karyawan tersebut untuk bekerja. Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat terdapat daftar absensi. Untuk lebih jelasnya akan disajikan data mengenai perilaku kerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika pada tahun 2011 dan tahun 2012:

Tabel 1.3
Perilaku Kerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika
Provinsi Jawa Barat Tahun 2011 dan Tahun 2012

Bulan / Tahun	Perilaku Kerja									
	Hadir terlambat tanpa izin		Pulang lebih cepat tanpa izin		Tidak masuk kerja tanpa izin		Tidak melaksanakan tugas/ perintah kedinasan dari atasan tanpa alasan		Dikenai hukuman disiplin sesuai PP No. 53 Tahun 2010	
	11	12	11	12	11	12	11	12	11	12
Jan	6.48	6.75	6.62	6.69	9.58	9.89	13.11	13.49	16.89	16.99
Feb	6.49	6.73	6.58	6.69	9.71	9.89	13.13	13.49	16.84	16.88
Mar	6.54	6.59	6.64	6.63	9.54	9.90	13.06	13.48	16.88	17.28
Apr	6.38	6.52	6.52	6.63	9.54	9.78	13.18	13.37	16.85	17.28
Mei	6.35	6.50	6.49	6.64	9.54	9.78	13.13	13.39	16.74	17.20
Jun	6.21	6.53	6.59	6.71	9.64	9.78	13.25	13.37	16.89	17.28
Jul	6.42	6.69	6.51	6.75	9.72	10	13.29	13.67	16.97	17.34
Agu	6.63	6.62	6.69	6.66	9.71	9.84	13.25	13.46	16.90	17.34
Sep	6.72	-	6.75	-	9.91	-	13.42	-	17.13	-
Okt	6.67	-	6.74	-	9.92	-	13.42	-	17.11	-
Nov	6.48	-	6.51	-	9.61	-	13.14	-	16.78	-
Des	6.57	-	6.63	-	9.73	-	13.34	-	17.07	-
Rata-Rata	6.50	6.62	6.61	6.67	9.68	9.86	12.39	13,47	16.92	17.20
Nilai Maksimal	7,5	7,5	7,5	7,5	10	10	15	15	20	20

Sumber : DISKOMINFO Prov. Jawa Barat, tahun 2011

Pada tabel 1.3, memperlihatkan penilaian terhadap perilaku kerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Aspek penilaian perilaku kerja karyawan didasarkan pada 5 macam perilaku negatif yang ditentukan perusahaan, antara lain; hadir terlambat tanpa izin, pulang lebih cepat tanpa izin, tidak masuk kerja tanpa izin, tidak melaksanakan tugas/ perintah kedinasan dari atasan tanpa alasan, serta dikenai hukuman disiplin sesuai PP No. 53 Tahun 2010. Persentasi yang dihasilkan per bulannya merupakan rata-rata dari jumlah proporsi nilai yang didapat oleh seluruh karyawan. Nilai maksimal merupakan nilai proporsi yang didapat oleh seorang karyawan jika tidak melakukan tindakan aspek pada penilaian tersebut.

Berikut ini merupakan proporsi pada penilaian perilaku kerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika tahun 2011 dan tahun 2012:

Tabel 1.4
Proporsi pada Penilaian Perilaku Kerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat Tahun 2011 dan Tahun 2012

NO	Aspek yang dinilai	PROPORSI (%)					Nilai
		2011	2012	2011	2012	2011	
1.	Hadir terlambat tanpa ijin	Akumulasi keterlambatan 0 – kurang dari 4 (empat) jam dalam 1 (satu) bulan	7,5	Akumulasi keterlambatan 4 (empat) – 6 (enam) jam dalam 1 (satu) bulan	5	Akumulasi keterlambatan 7 (tujuh) jam atau lebih dalam 1 (satu) bulan	0
2.	Pulang lebih cepat tanpa ijin	Akumulasi pulang lebih cepat tanpa ijin 0 – kurang dari 4 (empat) jam dalam 1 (satu) bulan	7,5	Akumulasi pulang lebih cepat tanpa ijin 4 (empat) – 6 (enam) jam dalam 1 (satu) bulan	5	Akumulasi pulang lebih cepat tanpa ijin 7 (tujuh) jam atau lebih dalam 1 (satu) bulan	0

(Sambungan tabel 1.4)

NO	Aspek yang dinilai	PROPORSI (%)						Nilai
3.	Tidak masuk kerja tanpa ijin	0 hari dalam 1 (satu) bulan	10	1 – 2 hari dalam 1 (satu) bulan	2,5	Di atas 2 hari dalam 1 (satu) bulan	0	
4.	Tidak melaksanakn tugas/perintah kedinasan dari atasan tanpa alasan	0 kali dalam 1 (satu) bulan	15	1 – 2 kali dalam 1 (satu) bulan	2,5	Di atas 2 kali dalam 1 (satu) bulan	0	
5.	Dikenai sanksi sesuai PP No. 53 Tahun 2010*	Tidak mendapatkan sanksi hukuman disiplin	20	Sedang menjalani hukuman disiplin			0	
Jumlah Proporsi Tambahan TP (A)								

Sumber : DISKOMINFO Prov. Jawa Barat, tahun 2011 dan 2012

Seperti yang telah ditunjukkan dalam tabel diatas, masing-masing aspek penilaian pada perilaku kerja telah mendapatkan proporsi yang ditentukan oleh manajemen perusahaan. Pada tabel 1.3 terlihat bahwa nilai perilaku kerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika pada tahun 2011 dan tahun 2012 mengalami fluktuase. Rata-rata nilai perilaku kerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika 2012 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya namun masih berada dibawah proporsi nilai maksimal. Hal ini tidak sesuai dengan harapan manajemen perusahaan yang mengharapkan nilai perilaku kerja karyawan sama dengan proporsi nilai yang ditetapkan perusahaan.

Mangkunegara (2011:104) mengemukakan,

Berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W. (1970), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi. Artinya, manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah.

Berikut akan disajikan tabel mengenai kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat tahun 2011 dan 2012:

Tabel 1.5

Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat Tahun 2011 dan Tahun 2012

TAHUN 2011	Bulan	Kinerja	
		Tugas pokok/ angka kredit	Tugas tambah-an
	Jan	27.73%	8.94%
	Feb	21.94%	8.84%
	Mar	22.64%	8.48%
	Apr	22.83%	8.63%
	Mei	23.00%	8.68%
	Jun	22.90%	8.86%
	Jul	23.28%	8.96%
	Agu	23.53%	9.03%
	Sep	23.88%	9.26%
	Okt	22.56%	9.28%
	Nov	22.73%	8.92%
	Des	22.03%	8.92%
	<i>Rata-Rata</i>	23.25%	8.90%
	<i>Nilai Maksimal</i>	30%	10%

(Bersambung)

(Sambungan tabel 1.5)

TAHUN 2012	Bulan	Prestasi kerja		
		Tugas pokok/ angka kredit	Tugas tambahan	Ketepatan penyampaian laporan harian kinerja
	Jan	26.43%	4.04%	4.88%
	Feb	26.43%	4.11%	4.87%
	Mar	25.56%	4.10%	4.84%
	Apr	25.78%	4.14%	4.84%
	Mei	25.82%	4.10%	4.87%
	Jun	24.22%	4.16%	4.88%
	Jul	24.68%	4.32%	4.87%
	Agu	25.27%	4.13%	4.91%
Rata- Rata	25.52%	4.14%	4.89%	
Nilai Maksimal	30%	5%	5%	

Sumber : DISKOMINFO Prov. Jawa Barat, tahun 2011 dan 2012

Pada tabel 1.5, memperlihatkan kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat pada tahun 2011 dan tahun 2012. Aspek penilaian kinerja karyawan pada tahun 2011 didasarkan pada 2 aspek, yaitu tugas pokok/angka kredit dan tugas tambahan. Tetapi pada tahun 2012, perusahaan menambah aspek yang dinilai dalam menilai kinerja karyawan dengan menambahkan aspek ketepatan penyampaian laporan harian kinerja. Persentasi yang dihasilkan per bulannya merupakan rata-rata dari jumlah proporsi nilai yang didapat oleh seluruh karyawan. Berikut ini merupakan proporsi pada penilaian kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika tahun 2011 dan tahun 2012:

Tabel 1.6

Proporsi pada Penilaian Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat Tahun 2011 dan Tahun 2012

TAHUN 2011							
NO	ASPEK YANG DINILAI	PROPORSI (%)					NILAI
1.	Pelaksanaan Tugas Pokok	30		15		0	
		Melaksanakan aktivitas kegiatan yang merupakan tugas pokok sebanyak 20 hari atau lebih dalam 1 (satu) bulan*.		Melaksanakan aktivitas kegiatan yang merupakan tugas pokok sebanyak 19 hari dalam 1 (satu) bulan*.		Melaksanakan aktivitas kegiatan yang merupakan tugas pokok sebanyak 18 hari atau kurang dalam 1 (satu) bulan*.	
2.	Pelaksanaan Tugas Tambahan	10		5		0	
		Melaksanakan aktivitas kegiatan yang merupakan tugas tambahan sebanyak 4 kegiatan atau lebih dalam 1 (satu) bulan		Melaksanakan aktivitas kegiatan yang merupakan tugas tambahan sebanyak 1 sampai dengan 3 kegiatan dalam 1 (satu) bulan		Tidak melaksanakan aktivitas kegiatan yang merupakan tugas tambahan	
Jumlah Proporsi Tambahan TP (B)							
TAHUN 2012							
No	Aspek yang dinilai	PROPORSI (%)					Nilai
1.	Pelaksanaan Tugas Pokok	30	20	10	5	0	
		Melaksanakan aktivitas kegiatan yang	Melaksanakan aktivitas kegiatan yang	Melaksanakan aktivitas kegiatan yang	Melaksanakan aktivitas kegiatan yang	Melaksanakan aktivitas kegiatan yang	

(Sambungan tabel 1.6)

No	Aspek yang dinilai	PROPORSI (%)					Nilai
		merupakan tugas pokok sebanyak 21 hari atau lebih dalam 1 (satu) bulan*.	merupakan tugas pokok sebanyak 20 hari dalam 1 (satu) bulan*.	merupakan tugas pokok sebanyak 19 hari dalam 1 (satu) bulan*.	merupakan tugas pokok sebanyak 18 hari dalam 1 (satu) bulan*.	merupakan tugas pokok sebanyak 17 hari atau kurang dalam 1 bulan.	
2.	Pelaksanaan Tugas Tambahan	5 Melaksanakan aktifitas kegiatan yang merupakan tugas tambahan sebanyak 8 (delapan) kegiatan atau lebih dalam 1 (satu) bulan.	4 Melaksanakan aktifitas kegiatan yang merupakan tugas tambahan sebanyak 7 (tujuh) kegiatan dalam 1 (satu) bulan.	3 Melaksanakan aktifitas kegiatan yang merupakan tugas tambahan sebanyak 6 (enam) kegiatan dalam 1 (satu) bulan.	2 Melaksanakan aktifitas kegiatan yang merupakan tugas tambahan sebanyak 5 (lima) kegiatan dalam 1 (satu) bulan.	0 Melaksanakan aktifitas kegiatan yang merupakan tugas tambahan sebanyak 4 (empat) atau kurang kegiatan dalam 1 (satu) bulan.	
3.	Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Harian	5 Ketepatan waktu penyampaian laporan harian tanggal 1 pada bulan berikutnya.	4 Ketepatan waktu penyampaian laporan harian tanggal 2 pada bulan berikutnya.	3 Ketepatan waktu penyampaian laporan harian pada tanggal 3 pada bulan berikutnya.	2 Ketepatan waktu penyampaian laporan harian tanggal 4 pada bulan berikutnya.	0 Ketepatan waktu penyampaian laporan harian tanggal 5 atau lebih pada bulan berikutnya.	
Jumlah Proporsi Tambahan TP (B)							

Sumber : DISKOMINFO Prov. Jawa Barat, tahun 2012

Seperti yang telah ditunjukkan tabel 1.6, aspek penilaian terhadap kinerja karyawan mengalami penambahan yaitu dengan menambahkan aspek ketepatan waktu penyampaian laporan harian. Dengan penambahan aspek tersebut, maka terdapat perubahan pada proporsi aspek pelaksanaan tugas tambahan menjadi 5% dari sebelumnya sebesar 10%.

Pada tabel 1.5 terlihat rata-rata kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika tahun 2012 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, namun rata-rata kinerja tersebut belum mencapai proporsi nilai maksimal yang ditetapkan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Menurut Ibu Ani Harliani selaku Staf Kepegawaian bagian Pemeriksa Hasil Pengukuran Kinerja, kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Menurut Donnelly dkk dalam Rivai dan Fawzi (2005:14), mengemukakan bahwa

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Dengan demikian telah didapati suatu permasalahan dimana penurunan pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang tidak pernah memenuhi pencapaian nilai maksimal pada karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat diikuti oleh kinerja yang tidak sesuai dengan target. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka timbul ketertarikan penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas**

Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Provinsi Jawa Barat”

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian, maka perumusan masalah yang akan diangkat sebagai acuan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pemberian kompensasi karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat secara simultan dan secara parsial?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan untuk menjawab permasalahan diatas. Berikut ini tujuan dari penelitian, yaitu :

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat secara simultan dan secara parsial.

1.5 Kegunaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan bagi pihak-pihak yang memerlukannya. Kegunaan penelitian ini diantaranya adalah:

1. Bagi Instansi

Untuk memberikan suatu sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi perkembangan perusahaan, juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang manajemen kompensasi yang akan memberikan informasi atau input untuk mengetahui sampai sejauh mana kompensasi ini berguna bagi karyawan dan dapat pula dijadikan bahan bagi penelitian-penelitian atau perbaikan-perbaikan dalam praktek selanjutnya karena dalam penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan ketajaman analisis sumber daya manusia, khususnya tentang pengelolaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat melalui

penerapan ilmu dan teori-teori yang telah didapatkan selama proses perkuliahan, lalu membandingkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung, dimana mereka dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan perbandingan untuk penelitian sejenis juga untuk mengetahui masalah yang berkaitan dengan penanganan SDM.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan. Secara struktur, penulisan mengikuti kaidah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini ini menjelaskan tinjauan terhadap objek studi penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi uraian umum mengenai teori-teori relevan yang berkaitan dengan penelitian dan mendukung pemecahan permasalahan yaitu tinjauan literatur, teori tentang kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian yang digunakan, operasionalisasi variabel, skala pengukuran, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik sampling, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang analisis dan pengolahan data yang dilakukan, interpretasi serta pembahasan hasil penelitian. Serta membahas dan menjawab perumusan masalah, dan hasil perhitungan analisis data yang telah dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berkaitan dengan kesimpulan dari keseluruhan penelitian. Jawaban dari masalah penelitian yang diajukan pada bagian awal penelitian akan dijawab pada bab ini. Selain itu, saran sebagai tindak lanjut dari jawaban masalah yang ada akan diungkapkan dalam bab ini.