

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan globalisasi ini banyak organisasi yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2015:131) mendefinisikan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2015:131) menyatakan bahwa umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya. Menurut Ismail Nawawi (2013:214) kinerja organisasi adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam organisasi yang dipengaruhi faktor intern dan ekstren organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

Sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan apabila organisasi ingin tetap berjalan di tengah persaingan yang semakin ketat. Tidaklah mengherankan apabila berjalan atau tidaknya suatu organisasi tersebut salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja sumber daya manusia dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya eksternal secara maksimal.

Organisasi harus mempersiapkan diri agar tidak menemui berbagai kendala yang dapat menghambat produktivitasnya dalam menghadapi persaingan tersebut. Organisasi juga harus berupaya semaksimal mungkin untuk menghindari kendala yang semakin kompleks dengan tingkat variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah ditemui yang dapat merugikan organisasi. Setiap organisasi seringkali berhadapan dengan masalah kinerja pegawainya. Pimpinan dalam organisasi akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam organisasi tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau kinerja yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi adalah kompensasi. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Menurut Yani dalam Suparno Eko Widodo (2012:139) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi pegawai agar produktivitas kerja semakin meningkat. Pembentukan sistem kompensasi yang paling efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-

pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi organisasi memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi berprestasi. Motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Menurut Mathis-Jackson motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang bertindak. Motivasi juga diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, motivasi juga merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berprestasi adalah idaman setiap individu, baik itu prestasi dalam bidang pekerjaan, pendidikan, sosial, seni, politik, budaya dan lain-lain. Dengan adanya prestasi yang pernah diraih oleh seseorang akan menumbuhkan suatu semangat baru untuk menjalani aktifitas. Menurut McClelland dan Atkinson bahwa motivasi berprestasi merupakan ciri seorang yang mempunyai harapan tinggi untuk mencapai keberhasilan dari pada ketakutan kegagalan. Selanjutnya

dinyatakan McClelland bahwa motivasi merupakan kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku untuk mencapai suatu standar prestasi.

Mangkunegara mengatakan motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Sejalan dengan defenisi ini, Suarni (dalam jurnal Hindria Hestisani, 2014:4) mengartikan motivasi berprestasi sebagai motif yang mendorong seseorang dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki ke arah pencapaian prestasi kerja yang tinggi melalui kompetisi yang tajam, disiplin dan kerja keras. Safari (dalam jurnal Hindria Hestisani, 2014:4) mengartikan motivasi berprestasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk berbuat yang lebih baik dari sebelumnya atau lebih unggul dari apa yang pernah dibuat atau diraih orang lain. Sedangkan Degeng (dalam jurnal Hindria Hestisani, 2014:4) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang juga berpengaruh pada pencapaian kinerja pegawai adalah budaya birokrasi. Budaya secara bahasa adalah pikiran, akal budi. Sementara budaya birokrasi di Indonesia banyak dipengaruhi oleh budaya Jawa yang hirarkis dan tertutup yang membuat seseorang untuk pandai menempatkan diri dalam masyarakat (Hoetomo dalam jurnal Yusrialis, 2012:83). Kata budaya berasal dari kata buddhi (akal) sehingga dikembangkan menjadi budi–daya, yaitu kemampuan akal budi seseorang ataupun kelompok manusia. Budaya sebagai

seperangkat nilai biasanya sarat dengan simbolisme, sehingga dalam setiap tindakannya, seseorang selalu berpegang teguh kepada 2 (dua) hal yaitu: pertama, filsafat atau pandangan hidup yang religius dan mistis. Kedua, pada sikap hidup yang etis dan menjunjung tinggi moral serta derajat hidupnya. Pandangan hidup akan selalu dikaitkan dengan tindakan simbolis yang biasanya banyak dipakai dan diwariskan secara turun temurun pada generasi berikutnya. Masyarakat Indonesia memiliki sistem nilai dan norma budaya masing-masing. Keunikan kebudayaan itu biasanya menjadi acuan berpikir dan pegangan untuk bertindak. Budaya adalah perilaku konvensional masyarakat dan ia mempengaruhi semua tindakan meskipun sebagian besar tidak disadarinya.

Secara etimologi (bahasa) Birokrasi adalah cara pemerintah yang dijalankan oleh pegawai bayaran yang tidak terpilih oleh rakyat, cara pemerintah yang sangat dikuasai oleh kaum pegawai negeri, cara kerja atau aturan kerja yang terlampaui lambat, serba menurut aturan yang berliku-liku (Hoetomo dalam jurnal Yusrialis, 2012:83). Dalam hal ini birokrat adalah pegawai yang bertindak secara birokratis. Birokrasi, sebagaimana organisasi lainnya tidak lepas dari pengaruh lingkungan budaya, dalam aktivitasnya juga terlibat secara intensif melalui pola-pola interaksi yang terbentuk di dalamnya dengan sistem nilai dan budaya lokal. Budaya birokrasi dapat digambarkan sebagai sebuah sistem atau seperangkat nilai yang memiliki simbol, orientasi nilai, keyakinan, pengetahuan dan pengalaman kehidupan yang terinternalisasi ke dalam pikiran. Seperangkat nilai tersebut diaktualisasikan dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan yang dilakukan oleh setiap anggota dari sebuah organisasi yang dinamakan birokrasi. Setiap aspek

dalam kehidupan organisasi birokrasi selalu bersinggungan dengan aspek budaya masyarakat setempat.

Robbins (dalam jurnal Yusrialis, 2012:85) menyatakan budaya birokrasi/organisasi merupakan suatu sistem dari makna/arti bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya, budaya organisasi adalah produk dari semua karakteristik organisasi, para anggotanya, kesuksesan dan kegagalannya.

Miftah Thoha (dalam jurnal Yusrialis 2008:85) mengutip Weber berpendapat bahwa budaya birokrasi adalah suatu budaya yang mengatur dirinya dengan cara-cara hirarkis, impersonal, rasional, yuridiktif legalistik dan meritokrasi. Budaya semacam ini menekankan bahwa susunan hirarki itu merupakan konsekuensi logis jika birokrasi itu menginginkan kerja yang rasional. Sifat impersonal menekankan bahwa cara kerja birokrasi tidak didasarkan atas hubungan pribadi maupun hubungan politik. Sikap yuridiktif legalistik menekankan bahwa budaya yang dianut birokrasi itu adalah budaya kerja yang selalu dibatasi oleh ketentuan hukum dan bukannya ketentuan politik. Selain itu menurut Thoha budaya birokrasi menekankan bahwa aparat pelaku birokrasi dalam menjalankan tugas-tugasnya terpisah dengan kepemilikan atas fasilitas dan sarana publik, dalam artian harus dibedakan antara milik pribadi dan milik publik.

Keberadan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang beralamat di jalan Basuki

Rachmad, Pangkalpinang. Telah ditetapkan menjadi Satu Kesatuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berdiri sendiri melalui peraturan daerah kota Pangkalpinang No 07 tahun 2008 tentang perubahan atas peraturan daerah No 03 tahun 2008 tentang pembentukan dan susunan organisasi perangkat pemerintah kota Pangkalpinang. Keadaan sekitar organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta pihak-pihak yang berkepentingan terhadap organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Berikut data pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang.

**Tabel I.1 Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang**

No	Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan
1	SMP	2	-
2	SMA/SLTA	9	1
3	DIII	2	5
4	S1	14	9
5	S2	-	1
JUMLAH		27	16

Sumber : Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang 2016

Berdasarkan dari tabel I.1, dapat dilihat dari tingkat pendidikan akademis pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang dengan jumlah pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 43 orang, yang diantaranya terdapat 27 orang laki-laki dan 16 orang perempuan, bahwa terdapat 2 orang pegawai dengan pendidikan SMP, 10 orang pegawai dengan pendidikan SMA/SLTA, 7 orang dengan dengan pendidikan DIII, 23 orang dengan pendidikan S1, dan 1 orang dengan pendidikan S2.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis peroleh, terdapat masalah dalam kinerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang, selama tahun 2014 - 2015 sebagai berikut ini :

**Tabel I.2 Data Rencana Kerja/Kinerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang**

No	Indikator kinerja sesuai tugas	Target	Realisasi tahun 2014	Realisasi tahun 2015
1.	Program penciptaan iklim usaha kecil menengah yang kondusif	100%	41%	77%
2.	Program pengembangan kewirausahaan dan keunggulan kompetitif usaha kecil menengah	100%	80%	91%
3.	Program pengembangan sistem pendukung usaha bagi usaha mikro kecil menengah	100%	75%	91%
4.	Program peningkatan kualitas kelembagaan koperasi	100%	61%	51%
5.	Program perlindungan konsumen dan pengamanan perdagangan	100%	80%	60%
6.	Program peningkatan dan pengembangan ekspor	100%	96%	72%
7.	Program peningkatan efisiensi perdagangan dalam negeri	100%	40%	30%
8.	Pelayanan administrasi perkantoran	100%	81%	63%
9.	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	100%	20%	25%
10.	Program peningkatan disiplin aparatur	100%	78%	59%
11.	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	100%	35%	59%
12.	Program peningkatan pengembangan system pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	80%	47%
13.	Program pengembangan industri kecil dan menengah	100%	92%	40%
14.	Pengembangan kopetensi inti industry	100%	86%	80%

Sumber : Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang 2016



Pada hasil tabel I.2 dimana kinerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang. Pada tahun 2014-2015 mengalami penurunan baik dalam tingkat peningkatan kualitas kelembagaan koperasi, perlindungan konsumen dan pengamanan perdagangan, peningkatan dan pengembangan ekspor, peningkatan efisiensi perdagangan dalam negeri, pelayanan administrasi perkantoran, peningkatan disiplin aparatur, peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, pengembangan industri kecil dan menengah maupun pengembangan kompetensi inti industri dinilai belum cukup baik pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap instansi tersebut dengan kemajuan suatu daerah.

Dilihat dari pelaksanaannya, Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Pangkalpinang masih belum optimal. Ini terlihat dari hasil prasarvei yang dilakukan kepada 10 orang responden, secara rinci hasil prasarvei tersebut peneliti sajikan pada tabel berikut:

**Tabel I.3 Hasil survei awal terhadap 10 orang pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang**

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
1	Apakah tingkat kompensasi di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang bekerja sesuai dengan pekerjaan anda ?	Ya : 7 Ragu-ragu : 2 Tidak : 1	70% 20% 10%
2	Apakah kompensasi di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Kota	Ya : 9 Ragu-ragu : 1	90% 10%

	Pangkalpinang diberikan tepat pada waktunya ?	Tidak : 0	0%
3	Apakah motivasi berprestasi di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang dapat memberikan semangat anda dalam bekerja ?	Ya : 50 Ragu-ragu : 4 Tidak : 1	50% 40% 10%
4	Apakah motivasi berprestasi di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang menjadikan anda semangat untuk mencapai tujuan ?	Ya : 4 Ragu-ragu : 3 Tidak : 3	40% 30% 30%
5	Apakah budaya birokrasi di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang mempengaruhi proses pencapaian tujuan secara bersama-sama ?	Ya : 2 Ragu-ragu : 4 Tidak : 4	20% 40% 40%
6	Apakah budaya birokrasi di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang memberikan kebebasan untuk melakukan kegiatan inovatif kepada pegawai dalam bekerja ?	Ya : 2 Ragu-ragu : 4 Tidak : 4	20% 40% 40%
7	Apakah seluruh pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat?	Ya : 6 Ragu-ragu : 2 Tidak : 2	60% 20% 20%
8	Apakah seluruh pegawai dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja organisasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang?	Ya : 6 Ragu-ragu : 2 Tidak : 2	60% 20% 20%

Sumber: data diolah peneliti 2016

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal, banyak responden yang menjawab tidak atau ragu-ragu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan kompensasi, motivasi berprestasi dan budaya birokrasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya baik dari kompetensi dan motivasi pada pegawai karna hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan dari uraian latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Berprestasi dan Budaya Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Pangkalpinang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran Kompensasi, Motivasi Berprestasi, Budaya Birokrasi, Kinerja Pegawai dan Kinerja Organisasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Pangkalpinang?
2. Apakah Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Kinerja Organisasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Pangkalpinang?
3. Apakah Motivasi Berprestasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Kinerja Organisasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Pangkalpinang?

4. Apakah Budaya Birokrasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Kinerja Organisasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Pangkalpinang?
5. Apakah Kompensasi, Motivasi Berprestasi dan Budaya Birokrasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Kinerja Organisasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Umkm Kota Pangkalpinang?
6. Apakah Kinerja Pegawai Berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Pangkalpinang?

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang akan diteliti, penulis membatasi penyajian hanya pada variabel kompensasi, motivasi berprestasi, budaya birokrasi, kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Objek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM kota Pangkalpinang.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Gambaran Kompensasi, Motivasi Berprestasi, Budaya Birokrasi, Kinerja Pegawai dan

Kinerja Organisasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Pangkalpinang.

2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dan Kinerja Organisasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Pangkalpinang.
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai dan Kinerja Organisasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Pangkalpinang.
4. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Budaya Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai dan Kinerja Organisasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Pangkalpinang.
5. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Berprestasi dan Budaya Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai dan Kinerja Organisasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Pangkalpinang.
6. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Pangkalpinang.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup bermacam manfaat, antara lain:

### 1. Manfaat Teoritis

a. Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini peneliti dapat lebih mengerti/memahami teoritis dari hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi, motivasi berprestasi dan budaya birokrasi terhadap kinerja pegawai dan dampak terhadap kinerja organisasi pada dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan umkm kota pangkalpinang.

b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan dan sumbangan pemikiran bagi ilmu manajemen terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

### 2. Manfaat Praktis

Memberikan gambaran dan masukan bagi pegawai dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan umkm kota Pangkalpinang agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat bahwa kompensasi, motivasi berprestasi dan budaya birokrasi sangat penting bagi pegawai dan sangat diperlukan untuk memaksimalkan kinerja pegawai tersebut sehingga mampu mewujudkan semangat kerja yang positif.

### 3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan tentang kinerja pegawai pada dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM Kota Pangkalpinang selaku pegawai yang bekerja dengan mengupayakan peningkatan

kinerja pegawai dari segi kompensasi, motivasi berprestasi dan budaya birokrasi.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai skripsi ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis penulisan.

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini membahas tentang manajemen sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia, pengertian kompensasi, tujuan kompensasi, bentuk kompensasi, pengertian motivasi berprestasi, fungsi motivasi, cara membangun motivasi, pengertian kinerja, penilaian kinerja, umpan balik kinerja, dimensi kinerja, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel yang

diteliti, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, dan teknik analisa data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

#### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran-saran yang perlu disampaikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

