



**Universitas Katolik Parahyangan**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*

*SK BAN-PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Sikap Pegawai Tentang Kompensasi & Pengaruhnya  
Terhadap Motivasi di Dinas Penanaman Modal dan  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota  
Bandung**

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Oleh  
Fatia Hanifati Amalina  
2016310058

Bandung  
2019



**Universitas Katolik Parahyangan**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Sikap Pegawai Tentang Kompensasi & Pengaruhnya  
Terhadap Motivasi di Dinas Penanaman Modal dan  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota  
Bandung**

Skripsi

Oleh

Fatia Hanifati Amalina

2016310058

Pembimbing

Gina Ningsih Yuwono, Dra. M.Si

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Fatia Hanifati Amalina  
Nomor Pokok : 2016310058  
Judul : Sikap Pegawai Tentang Kompensasi & Pengaruhnya Terhadap  
Motivasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
(DPMPTSP) Kota Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Selasa, 17 Desember 2019  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**

Pius Suratman Kartasasmita, Ph.D. :

**Sekretaris**

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si. :

**Anggota**

Dr. Ulber Silalahi, MA. :

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fatia Hanifati Amalina  
NPM : 2016310058  
Jurusan/Prodi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul : Sikap Pegawai Tentang Kompensasi & Pengaruhnya  
Terhadap Motivasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
(DPMPTSP) Kota Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil kerja tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya tulis yang pernah dibuat dan diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini sesuai buat dengan penuh tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Fatia Hanifati Amalina



## ABSTRAK

Nama : Fatia Hanifati Amalina  
NPM : 2016310058  
Judul : Sikap Pegawai Tentang Kompensasi & Pengaruhnya Terhadap Motivasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung

---

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung. Untuk mencapai tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini menggunakan teori kompensasi oleh W.B. Wherther dan K. Davis yang terdiri dari 2 dimensi dengan alar ukur yaitu [1] kompensasi langsung dan [2] kompensasi tidak langsung dan teori motivasi oleh Victor H. Vroom terdiri dari [1] ekspektansi, [2] instrumentalitas dan [3] valensi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian desain kausal dengan menguji pengaruh antara kedua variabel. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 93 pegawai dan untuk mendukung hasil kuesioner dilakukan wawancara kepada 10 pegawai di DPMPTSP Kota Bandung.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan atas kompensasi yang diukur dari apa yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kontribusi terhadap organisasi berada pada tingkatan tinggi, dan motivasi dalam kategori tinggi yang dilihat dari proses yang dikendalikan oleh individu yang mengatur pilihan di antara bentuk-bentuk alternatif kegiatan sukarela. Namun dalam analisis korelasi, didapati adanya pengaruh positif dan signifikan dan hubungan yang moderat antara kompensasi dan motivasi pegawai DPMPTSP Kota Bandung. Saran yang diberikan oleh peneliti agar tingkatan motivasi pegawai di DPMPTSP tinggi, maka pegawai perlu diberikan kompensasi langsung dan tidak langsung dalam bentuk tunjangan, kelonggaran pekerjaan, dan fasilitas dan layanan yang memadai bagi pegawai.

Kata kunci: kompensasi, motivasi

## **ABSTRACT**

Nama : Fatia Hanifati Amalina  
NPM : 2016310058  
Judul : *Employee Attitudes About Compensation & Its Effect On Motivation in the Office of Investment and One Stop Integrated Service (DPMPTSP) of Bandung City*

---

*This research was done with the aim to analyze the effect of compensation on motivation in Investment and One Stop Integrated Services. To achieve the objectives of this research, this research uses the compensation theory by W.B. Werther and K. Davis which consists of 2 dimensions, [1] direct compensation and [2] indirect compensation and motivation theory by Victor H. Vroom consists of 3 dimensions, namely [1] expectancy, [2] instrumentality, and [3] valence.*

*The method used in this study is a quantitative approach that uses the type of causal design research by testing the effect between the two variables. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 93 employees and to support the results of the questionnaire interviews were conducted with 10 employees at DPMPTSP Bandung.*

*The results of this study indicate that the level of satisfaction with compensation as measured by what employees receive in return for contributions to the organization is at a high level, and motivation in the high category as seen from the process controlled by individuals governing choice among alternative forms voluntary activities. But in the correlation analysis, it was found that there was a positive and significant influence and a moderate relationship between compensation and motivation of DPMPTSP Bandung City employees. Suggestions given by researchers so that the level of motivation of employees in DPMPTSP is high, then employees need to be given direct and indirect compensation in the form of benefits, job allowance, and adequate facilities and services for employees.*

*Keywords: compensation, motivation*

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Tuhan yang Maha Esa atas Rahmat, Karunia dan BerkahNya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi sesuai dengan ketentuan dan waktu yang telah ditentukan dengan judul “Sikap Pegawai Tentang Kompensasi & Pengaruhnya Terhadap Motivasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung”.

Dalam proses penyusunannya, peneliti menyadari bahwa skripsi ini dapat tersusun dengan baik karena adanya dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT., karena atas berkat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Mangadar Sitomorang, Ph.D., selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan.
3. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Ibu Tutik Rachmawati, S.I.P., M.A., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
5. Ibu Dra. Gina Ningsih Yuwono, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang membimbing, memberikan motivasi dan masukan, serta ilmu-ilmunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Segenap Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
7. Orang tua tersayang, Mama, Papa, Raihan, Teh Echy, Ka Dita, dan Ibu yang selalu mendukung dan memotivasi peneliti, dengan tulus memberi doa, memberi dukungan dan membantu peneliti dalam bentuk apapun. Semoga skripsi ini dapat membuat bangga. Skripsi ini sepenuh hati ditulis peneliti untuk kalian.
8. Segenap pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung, Teh Ira, Pa Deden, Pa Dede, Bu Betty, Bu Mia, Teh Ida, dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan.



Terima kasih untuk senantiasa membantu, dan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian ini.

9. Sahabat dari awal perkuliahan; Nadilla, Ica, Nindy, Epin dan Inez. Terima kasih banyak atas dukungan moral, doa, dan refreshing tiada henti sehingga penulis tidak merasa penat dan kelelahan dalam menyusun skripsi ini.
10. Teman bimbingan Ibu Gina; Wina, Benny, Vanessa, Alma, Revika, dan Ka Ratu. Terima kasih banyak karena sudah sangat membantu dalam proses penyusunan baik seminar maupun skripsi, teman berkeluh kesah bersama, teman berbagi kesulitan, teman saling membantu dalam kendala-kendala yang ada, dan teman saling mendorong dalam berbagai kepenatan.
11. Teman yang selalu mendukung dan memotivasi, Andhika Meirzha Aryadarma Putra. Terima kasih karena telah membantu menenangkan setiap kepanikan yang dilalui oleh peneliti, menghibur dikala lelah, dan memberikan banyak bantuan selama proses penyusunan skripsi ini. Walaupun baru saling mengenal pada semester terakhir, namun sudah banyak yang dilakukan untuk peneliti.
12. Teman-teman Administrasi Publik, Tiara, Unyil, Dayva, Reza, Aul, Citra, Dave, dan seluruh teman Administrasi Publik yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
13. Teman-teman KKL Desa Kadongdong, Ivana, Edbert, Yafie, Agnes, Karin, Keke, Argi, Gre, dan seluruh teman-teman Desa Kadongdong.
14. Ipeh, Azka, Deffri, Talita, Nitta, Bella, Wuri, dan Shella selaku sahabat dari masa SMP yang selalu menghibur dan memotivasi penulis dalam aspek apapun.
15. Muti, Pipit, Abel, Fullah, dan Alya selaku sahabat dari masa SD yang selalu mendukung dan memberikan dukungan dalam berbagai hal.
16. Ardis, Alisha, Tiwi, Saffanah, Shyfa, Karin, Edita, Fadilla Emi, dan Syadza selaku sahabat dari masa SMA yang selalu memberikan dorongan kepada peneliti.

17. Seluruh keluarga besar penulis yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
18. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis menyampaikan banyak terima kasih yang sedalam-dalamnya.

Dalam penyusunannya, peneliti yakin masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam skripsi ini karena terbatasnya pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam hal ini. Untuk itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan masukan yang dapat membantu peneliti untuk membuat skripsi ini lebih baik lagi.

Akhir kata, semoga Allah SWT. Memberikan balasan atas kebaikan serta bantuan yang telah diberikan oleh orang-orang yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penyusun

Fatia Hanifati Amalina

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>xi</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II .....</b>	<b>11</b>
<b>KERANGKA TEORI .....</b>	<b>11</b>
2.1 Kompensasi .....	11
2.1.1 Definisi Kompensasi .....	11
2.1.2 Jenis Kompensasi.....	12
2.1.4.1 Kompensasi Langsung .....	13
2.1.4.2 Kompensasi Tidak Langsung.....	14
2.2 Motivasi.....	18
2.2.1 Definisi Motivasi .....	18
2.2.2 Jenis Motivasi .....	19
2.2.2.1 Expectancy Theory (Teori Ekspektansi) .....	21
2.2.2.1.1 Expectancy (Ekspektansi).....	23
2.2.2.1.2 Instrumentality (Instrumentalitas).....	23
2.2.2.1.3 Valence (Valensi) .....	24
2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi.....	25
2.4 Model Penelitian.....	34
2.5 Hipotesis.....	34
<b>BAB III.....</b>	<b>35</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	35
3.2 Lokasi Penelitian .....	37
3.3 Populasi dan Sampel .....	38
3.4 Pengumpulan Data .....	39
3.5 Instrumen Penelitian.....	39
3.6 Skala Pengukuran .....	41

3.7	Operasionalisasi Variabel.....	43
3.8	Uji Validitas dan Realibilitas .....	52
3.8.1	Uji validitas.....	52
3.8.2	Uji Reliabilitas .....	52
3.9	Analisis Data .....	58
<b>BAB IV .....</b>		<b>62</b>
<b>GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....</b>		<b>62</b>
4.1	Profil DPMPTSP Kota Bandung.....	62
4.2	Tugas Pokok dan kedudukan DPMPTSP Kota Bandung.....	62
4.3	Visi DPMPTSP Kota Bandung .....	64
4.4	Misi DPMPTSP Kota Bandung.....	64
4.5	Susunan dan Struktur Organisasi DPMPTSP Kota Bandung .....	64
4.5.1	Susunan Organisasi DPMPTSP Kota Bandung.....	64
4.5.2	Struktur Organisasi DPMPTSP Kota Bandung.....	67
4.6	Sumber Daya DPMPTSP Kota Bandung .....	68
4.7	Kinerja Pelayanan DPMPTSP Kota Bandung.....	71
4.7.1	Standar Pelayanan DPMPTSP Kota Bandung.....	73
4.7.1.1	Standar Waktu Pelayanan.....	73
4.7.1.2	Standar Biaya Pelayanan.....	75
<b>BAB V.....</b>		<b>76</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>76</b>
5.1	Hasil Intepretasi Data.....	76
5.1.1	Ciri Biografis Responden.....	76
5.1.1.1	Jenis Kelamin .....	76
5.1.1.2	Usia .....	77
5.1.1.3	Pendidikan Terakhir .....	78
5.1.1.4	Masa Kerja .....	79
5.1.1.5	Jabatan.....	80
5.1.2	Tingkat Kompensasi Pegawai DPMPTSP Kota Bandung.....	81
5.1.2.1	Distribusi Frekuensi Indikator Kompensasi Langsung.....	81
5.1.2.2	Distribusi Frekuensi Indikator Kompensasi Tidak Langsung.....	84
5.1.2.3	Tingkat Kompensasi Pegawai DPMPTSP .....	91
5.1.3	Tingkat Motivasi Pegawai DPMPTSP Kota Bandung .....	92
5.1.3.1	Distribusi Frekuensi Dimensi Ekspektansi .....	92
5.1.3.2	Distribusi Frekuensi Dimensi Instrumentalitas.....	96
5.1.3.3	Distribusi Frekuensi Dimensi Valensi .....	107
5.1.3.4	Tingkat Motivasi Pegawai di DPMPTSP.....	115

5.1.4	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung	117
5.2	Pembahasan	121
5.2.1	Kompensasi	121
5.2.1.1	Kompensasi Langsung	121
5.2.1.2	Kompensasi Tidak Langsung	122
5.2.1.3	Indeks Kompensasi	125
5.2.2	Motivasi	127
5.2.2.1	Ekspektansi	127
5.2.2.2	Instrumentalitas	128
5.2.2.3	Valensi	130
5.2.2.4	Indeks Motivasi	131
5.2.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi	133
<b>BAB VI</b>		<b>135</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>		<b>135</b>
6.1	Kesimpulan	135
6.2	Saran	136
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		<b>138</b>
<b>LAMPIRAN</b>		<b>141</b>

## DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 : Kategori Respon Kompensasi .....	42
TABEL 3.2 : Kategori Respon Motivasi .....	42
TABEL 3.3 : Operasionalisasi Variabel Kompensasi & Motivasi .....	44
TABEL 3.4 : Hasil Pengujian Validitas Kompensasi .....	53
TABEL 3.5 : Hasil Pengujian Validitas Motivasi.....	54
TABEL 3.6 : Hasil Pengujian Realibilitas Kompensasi dan Motivasi .....	58
TABEL 3.7 : Ukuran Koefisien Derajat Hubungan.....	60
TABEL 4.1 : Jangka Waktu Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan.....	74
TABEL 4.2 : Jangka Waktu Pelayanan Perizinan Lainnya .....	74
TABEL 5.1 : Distribusi Frekuensi Dimensi Kompensasi Langsung .....	81
TABEL 5.2 : Kategorisasi Dimensi Kompensasi Langsung.....	82
TABEL 5.3 : Distribusi Frekuensi Dimensi Kompensasi Tidak Langsung.....	84
TABEL 5.4 : Kategorisasi Dimensi Kompensasi Tidak Langsung .....	87
TABEL 5.5 : Kategori Variabel Kompensasi .....	91
TABEL 5.6 : Distribusi Frekuensi Dimensi Ekspektansi .....	92
TABEL 5.7 : Kategori Dimensi Ekspektansi .....	94
TABEL 5.8 : Distribusi Frekuensi Dimensi Instrumentalitas.....	97
TABEL 5.9 : Kategori Dimensi Instrumentalitas .....	103
TABEL 5.10 : Distribusi Frekuensi Dimensi Valensi .....	107
TABEL 5.11 : Kategori Dimensi Valensi.....	111
TABEL 5.12 : Kategori Variabel Motivasi.....	116
TABEL 5.13 : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI..	120

## DAFTAR GRAFIK

GRAFIK 4.1 : Persentase Tingkat Pendidikan Pegawai DPMPTSP Kota Bandung .....	68
GRAFIK 4.2 : Presentase Jenis Kelamin Pegawai DPMPTSP Kota Bandung.....	69
GRAFIK 4.3 : Presentase Golongan Usia Pegawai DPMPTSP Kota Bandung ...	69
GRAFIK 4.4 : Persentase Masa Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Bandung.....	70
GRAFIK 4.5 : Persentase Jabatan Pegawai DPMPTSP Kota Bandung .....	71
GRAFIK 5.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
GRAFIK 5.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
GRAFIK 5.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	78
GRAFIK 5.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	79
GRAFIK 5.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	80

**DAFTAR GAMBAR**

GAMBAR 2.1 : penjelasan hubungan motivasi.....	22
GAMBAR 2.2 : Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi.....	34
GAMBAR 5.1 : Koefisien Korelasi <i>Sommer's</i> .....	117
GAMBAR 5.2 : Kurva Hipotesis .....	Error! Bookmark not defined.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peranan yang besar dalam berjalannya suatu organisasi, tanpa adanya peran sumber daya manusia tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai. Werther dan Davis dalam Sutrisno menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>1</sup> Namun peran sumber daya manusia tidak akan efektif tanpa pengelolaan yang benar, untuk itu suatu organisasi pasti membutuhkan manajemen sumber daya manusia. Menurut Bernardin dan Russell yang sudah diterjemahkan, manajemen sumber daya manusia menyangkut perekrutan, seleksi, pengembangan, kompensasi, retensi, evaluasi, dan promosi personil dalam suatu organisasi.<sup>2</sup> Sumber daya manusia suatu organisasi terdiri dari semua orang yang melakukan kegiatannya. Dalam arti tertentu, semua keputusan yang mempengaruhi tenaga kerja menyangkut fungsi manajemen sumber daya manusia.

Adanya peran kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia suatu organisasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi produktif pegawai merupakan hal yang diperlukan dalam sebuah organisasi. David dalam Negash, et. Al. menyatakan bahwa:

---

<sup>1</sup> E, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 4

<sup>2</sup> H. J. Bernardin, dan J.E. Russell. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. (New York: McGraw-Hill, 1993), 256

*“Compensation leads to better performance and keeps workers focused on their jobs. Lack of appropriate compensation is one of the main reasons behind the employee turnover”<sup>3</sup>*

Kompensasi mengarah pada kinerja yang lebih baik dan membuat pekerja fokus pada pekerjaan mereka. Kurangnya kompensasi yang sesuai adalah salah satu alasan utama di balik pergantian karyawan. Dessler juga mengatakan bahwa sistem kompensasi yang efektif dan tepat dapat membantu, menarik dan mempertahankan individu yang kompeten dan berbakat yang dapat membantu organisasi mencapai misi dan tujuannya.<sup>4</sup>

Peran motivasi dalam suatu organisasi juga memiliki andil yang besar untuk karyawan mencapai tujuan organisasi dengan maksimal. Ulber Alfonsius Silalahi dalam bukunya *Asas-asas Manajemen* mengatakan bahwa energi dari suatu organisasi adalah motivasi pekerjanya.<sup>5</sup> John Adair dalam Silalahi menyatakan bahwa:

*“Motivation is what makes people do things; but a more important meaning of the word is that motivation is what makes people put real effort and energy into what they do. A simple definition of the term “motivation” might be: “Getting people to do willingly and well those things which have to be done.”<sup>6</sup>*

---

<sup>3</sup> Negash, R. Et, al. "The Effect of Compensation on Employees Motivation: In Jimma University Academic Staff", *Basic Research Journal of Business Management anf Accounts*, 3 (2014): 18

<sup>4</sup> G. Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Prenhallindo, 2002), 86

<sup>5</sup> U. Silalahi. *Asas-asas Manajemen*. (Bandung: Refika Aditama, 2015), 352

<sup>6</sup> *Loc.cit.*

Motivasi adalah apa yang membuat seseorang melakukan sesuatu; tetapi makna yang lebih penting dari kata itu adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang mengerahkan upaya dan energi nyata ke dalam apa yang mereka lakukan. Definisi sederhana dari istilah 'motivasi' mungkin adalah: 'Membuat orang melakukan dengan sukarela dan melakukan hal-hal yang harus dilakukan.'

Kompensasi dan motivasi sama-sama memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Calista dalam Negash, et al. mengatakan bahwa sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dan fungsional adalah cara yang efisien untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.<sup>7</sup> Tanpa adanya pemberian kompensasi yang tepat bagi para karyawan, dapat sangat berpengaruh kepada motivasi kerja karyawan suatu organisasi.

Dinas adalah perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah.<sup>8</sup> Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah Kota Bandung dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>9</sup>

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung merupakan lembaga yang memegang peranan dan fungsi strategis di bidang penyelenggaraan pelayanan perizinan terpadu Kota Bandung, yang dibentuk

---

<sup>7</sup> R. Negash. *Op.Cit.*

<sup>8</sup> *Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung*, Bandung: Wali Kota Bandung

<sup>9</sup> *Loc.cit.*

berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung.<sup>10</sup> Tugas pokok DPMPTSP adalah melaksanakan koordinasi dan menyelenggarakan pelayanan administrasi di bidang perizinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi, keamanan dan kepastian.<sup>11</sup>

Berikut uraian permasalahan berdasarkan masing-masing dimensi yang terjadi di lapangan:

1. Dibawah ini merupakan hasil wawancara dimensi kompensasi langsung yang diindikasikan tidak puas:

*“Kalau dari gaji pokok saja, jujur saja tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Saya saja golongan 3C gaji pokoknya hanya 3,639,200, anak saya satu kuliah dan satu SD. Untuk kebutuhan biaya perbulan dan makan sehari-hari saja sudah kurang. Yaaa cuma 2 minggu lah sudah abis. Terus kalo dari TKD kan ga menentu pendapatan tiap bulannya, dan seringnya turun. TKD juga subjektif karena adanya penilaian dari atasan dan teman sejawat, kalo ada yang gak profesional bawa-bawa masalah pribadi ada aja kok yang penilaiannya jadi di kurang-kurangnya. Tunjangan ke-13 pun hanya dapet sedikit untuk anak. THR untuk keperluan beli baju baru, beli kupaat juga sudah abis duluan. Kalau dari pendapatan yang didapat tiap bulannya sih, kita dapet gede ya dari TKD sebenarnya. Yaaa, kurang lebih sekitar 58% dari besaran gajilah”<sup>12</sup>*

2. Berbeda dengan dimensi kompensasi tidak langsung yang terindikasikan puas terlebih jika dibandingkan dengan kompensasi langsung, berikut wawancaranya:

*“Menurut saya sih kompensasi tidak langsung lebih bernilai ya, walaupun kompensasi tidak langsung bergantung pada penggunaan masing-masing individu. Seperti contohnya cuti, sangat menguntungkan digunakan kalau lagi penat butuh liburan dan*

<sup>10</sup> DPMPTSP Kota. 'Profil'. <https://portal-dpmptsp.bandung.go.id/profil>. (2018)

<sup>11</sup> *Loc.cit.*

<sup>12</sup> Berdasarkan kesimpulan wawancara dengan seorang Staff Pelaksana dan seorang Pejabat Struktural----- tanggal 5 November 2019

*istirahat, atau juga kalau kangen sama keluarga kan bisa digunakan. Soalnya kalau pakai izin lumayan susah juga, jadi lebih enak menggunakan cuti. Selain itu, adanya jaminan-jaminan yang diberikan oleh pusat juga sangat membantu sih, walaupun gak semua jaminan digunakan, kaya contohnya BPJS (jaminan kesehatan). Pelayanannya kan kurang, jadi ya yasudah bayar aja sendiri ke dokter. Jatah-jatah lainnya pun lumayan merenggangkan beban yang ada, kaya contohnya kalo sakit kan kita jadi gausah ngajuin izin atau surat sakit karena emang sudah dijatah. Kalo untuk tugas belajar itu beda sih, karena kesempatannya emang ada tapi gak semua bisa daftar kan ada seleksinya lagi.”<sup>13</sup>*

Dari kedua pernyataan tersebut terindikasikan bahwa pegawai DPMPTSP

Kota Bandung lebih merasa terpuaskan dengan adanya kompensasi tidak langsung, padahal Tunjangan Kinerja Dinamis (TKD) yang diberikan berada pada kategori kompensasi langsung.

3. Diperoleh dari wawancara dengan pegawai yang mengungkapkan bahwa dalam penerapan variable ekspektansi (usaha-kinerja), apa yang diupayakannya selalu menghasilkan kinerja yang ia harapkan. Berikut pernyataannya:

*“sudah pasti kalo saya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mengerjakan tugas saya, saya pasti menghasilkan pekerjaan yang baik. Kalo kita mengerjakan sesuatu dengan sepenuh hati, akan mendapatkan hasil yang luar biasa juga, kan.”<sup>14</sup>*

4. Dari hasil wawancara, salah satu pegawai menganggap variabel instrumentalitas (kinerja-imbalan) tidak mungkin didapatkan, pernyataan sebagai berikut:

*“bekerja sebagai PNS ini jarang sekali sih kinerja yang kita kerjakan langsung mendapatkan imbalan, seminin pujian ataupun kehormatan. Karena semua bekerja memang sudah ada tupoksinya masing-masing dan setiap bagian bekerja sama untuk mendapatkan hasil maksimal, jadi ya bantu membantu. Kalo ada yang kurang baik*

---

<sup>13</sup> Berdasarkan kesimpulan wawancara dengan seorang Staff Pelaksana dan seorang Pejabat Struktural----- tanggal 5 November 2019

<sup>14</sup> Berdasarkan pada wawancara dengan seorang Pejabat Struktural ----- tanggal 5 November 2019

*ya perbaiki, satu sama lainnya saling membangun lah. Apalagi bentuk imbalannya uang itu nyaris tidak mungkin, semua sudah tertulis di landasan hukum untuk bonus ataupun penggajian. Kami kan masih terpaku sama peraturan yang ada, jadinya gabisa seenaknya. Kalo memang mau meningkatkan gaji ya harus naik jabatan juga, tingkatan dari segi pendidikan contohnya. Kecuali kalo yang pinter dan sigap banget dalam bekerja, orang-orang pada segan karena etos kerjanya luar biasa.”<sup>15</sup>*

5. Dari hasil wawancara, pegawai mengungkapkan variable valensi yang dianggap kurang penting:

*“ya itu dia, karena apa yang kita dapet juga semuanya udah tertulis di landasan hukum dan semuanya ada aturannya, jadi imbalan yang kita dapet juga kurang menarik. Seringkali sulit kalo emang ingin meningkatkan pendapatan dari kinerja pun semuanya kan ada ketentuannya, jadi gaada rasa kompetitifnya. Disini saling puji sih biasa ya, semuanya sudah pasti saling mengapresiasi kinerja satu sama lain.”<sup>16</sup>*

Dari semua pernyataan yang diberikan oleh pegawai, terindikasi bahwa sikap kepuasan pegawai DPMPTSP Kota Bandung terhadap kompensasi langsung tidak puas, begitu juga dengan motivasi pegawai DPMPTSP Kota Bandung yang terindikasi rendah. Namun, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pegawai beranggapan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi, didukung dengan pernyataan sebagai berikut:

*“penting banget sih adanya kompensasi itu, baik langsung yang diberikan secara riil ataupun yang diberikan secara tidak langsung. Reward itu memang butuh agar pegawai merasa terapresiasi. Selain itu juga adanya kompensasi itu kan memang biar pegawai jadi ada dorongan. Apa yang kita upayakan, kan memang hasil akhirnya juga agar kinerjanya maksimal untuk mendapatkan*

---

<sup>15</sup> Berdasarkan kesimpulan wawancara dengan dua orang Staff Pelaksana----- tanggal 5 November 2019

<sup>16</sup> Berdasarkan kesimpulan wawancara dengan dua orang Staff Pelaksana----- tanggal 5 November 2019

*imbalan kan istilahnya? Walaupun instansi pelayanan, tapi tetep aja hal-hal kaya gitu tuh butuh.”<sup>17</sup>*

Untuk membuktikan pernyataan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai sikap pegawai tentang kompensasi dan pengaruhnya terhadap motivasi karyawan. Maka judul penelitian ini adalah “Sikap Pegawai Tentang Kompensasi & Pengaruhnya Terhadap Motivasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah yang diangkat dalam penelitian ini dapat diuraikan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi sikap pegawai tentang tingkat kepuasan atas kompensasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung?
2. Seberapa tinggi tingkat motivasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung?
3. Adakah pengaruh kuat atas pemberian kompensasi terhadap motivasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

---

<sup>17</sup> Berdasarkan kesimpulan wawancara dengan seorang Pejabat Struktural dan seorang Staff Pelaksana----- tanggal 5 November 2019

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui seberapa tinggi sikap pegawai tentang tingkat kepuasan atas kompensasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung
2. Mengetahui tinggi tingkat motivasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung
3. Mengetahui pengaruh kuat atas pemberian kompensasi terhadap motivasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang telah diteliti diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi peneliti, tetapi juga dapat menambah pengetahuan bagi para pembaca. Selain itu, peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian ataupun masukan untuk pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dan lebih sistematis, maka Rancangan Penelitian ini disusun dalam enam bab dengan sistematika sebagai berikut:

*Bab I, Pendahuluan*, berisi latar belakang yang menjelaskan mengapa kompensasi dan pengaruhnya terhadap motivasi penting untuk diteliti. Perumusan masalah yang menjadi pertanyaan penelitian serta tujuan yang ingin



dicapai dalam penelitian ini dan juga manfaat penelitian yang menjelaskan apa saja yang menjadi kepentingan teoritis dan praktis dari penelitian ini. Diakhiri dengan sistematika penulisan yang menjelaskan pokok-pokok bahasan dari setiap bab yang ada dalam penelitian ini.

*Bab II, Tinjauan Pustaka*, membahas secara teoritis konsep-konsep untuk menjawab secara utuh pertanyaan penelitian ini. Bab ini diawali dengan konsep dan teori kompensasi serta konsep dan teori motivasi, dan juga pengaruh kompensasi terhadap motivasi secara teoritis dan dari berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sehingga dapat menjadi landasan ilmiah atas masalah yang diteliti, juga menjadi pedoman untuk menganalisis hasil penelitian.

*Bab III, Metode Penelitian*, secara rinci menjelaskan teknik-teknik yang digunakan dalam penelitian ini. Bab ini berisi penjelasan tentang rancangan penelitian yang digunakan, kemudian populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, pengukuran dan instrumen penelitian yang secara rinci menjelaskan operasional variabel, instrumen penelitian, skala pengukuran, dan realibilitas dan validitas instrumen, lalu pada bagian selanjutnya menjelaskan pengumpulan data yaitu berisi teknik pengumpulan data yang dipandang mampu menjelaskan fenomena yang diteliti serta penjelasan mengenai analisis data yang didalamnya menjelaskan mengenai metode mana yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul untuk dapat diinterpretasikan.

*Bab IV, Gambaran Umum Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung*, pada bab ini membahas mengenai

profil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung.

*Bab V, Analisis Data dan Pembahasan*, pada bab ini peneliti membahas mengenai analisis data dari data yang telah diolah dan diperoleh melalui penelitian. Bab ini secara rinci difokuskan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

*Bab VI, Kesimpulan dan Saran*, berisikan kesimpulan yang merupakan pernyataan singkat dan tepat yang dijabarkan dari hasil penelitian serta saran-saran bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini. Di samping itu, bab ini juga berisikan saran berupa masukan terhadap Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung.