

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PELAYANAN PUBLIK DI DESA JALATRANG KECAMATAN CIPAKU
KABUPATEN CIAMIS**

Erni Hendayani

erni.hendayani17@gmail.com

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS GALUH
Jln. R.E. Martadinata No. 150 Ciamis

ABSTRAK

Substansi pelayanan publik selalu dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang, kelompok orang, atau instansi tertentu untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pelayanan publik ini menjadi semakin penting, karena senantiasa berhubungan dengan masyarakat banyak, yang memiliki keanekaragaman kepentingan dan tujuan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendapat Surakhmad (2002:96) yang mengemukakan bahwa “Metode deskriptif merupakan metode yang memusatkan perhatian pada aspek-aspek tertentu yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan”. Indikator yang digunakan adalah Kompensasi dan Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Untuk mengumpulkan data primer dan sekunder peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari 13 orang informan, yaitu pegawai pada Pelayanan Publik di Desa Jalatrang Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan reduksi data, menyajikan data, serta menarik kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, dapat diketahui bahwa: 1) Pengaruh Pemberian Kompensasi Pada Pelayanan Publik di Desa Jalatrang Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan cukup. Artinya Pemberian Kompensasi Pada Pelayanan Publik di Desa Jalatrang Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik. 2) Pengaruh Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Publik di Desa Jalatrang Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik. Artinya Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Publik di Desa Jalatrang Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik. Beberapa saran yang akan penulis sampaikan yaitu: 1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka pimpinan harus sering mengingatkan para pegawai agar bekerja dengan baik, disertai contoh dari pimpinan instansi, sehingga kinerja pegawai akan lebih baik. 2) Bagi pimpinan instansi diharapkan lebih memperhatikan kinerja para pegawainya dan berilah mereka apresiasi, sehingga para pegawai lebih giat dalam bekerja. 3) Untuk pegawai diharapkan bekerja lebih rajin, dan perbaikilah keahlian masing-masing dengan sering-sering berlatih di bidangnya.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik

I. PENDAHULUAN

Substansi pelayanan publik selalu dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang, kelompok orang, atau instansi tertentu untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pelayanan publik ini menjadi semakin penting, karena senantiasa berhubungan dengan masyarakat banyak, yang memiliki keanekaragaman kepentingan dan tujuan. Oleh karena itu institusi pelayanan publik dapat dilakukan oleh pemerintah maupun non pemerintah.

Jika pelayanan publik dilakukan oleh pemerintah maka organisasi birokrasi

pemerintahan merupakan organisasi yang berada di garda terdepan dan berhubungan dengan pelayanan publik. Jika dilakukan oleh non pemerintah, dapat berbentuk organisasi partai politik, organisasi keagamaan, lembaga swadaya masyarakat maupun organisasi kemasyarakatan lain. Apapun bentuk institusi pelayanannya, yang terpenting adalah bagaimana memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka menjamin terpenuhinya kebutuhan dan kepentingannya.

Dalam ilmu pemerintahan, Ndraha (2000:7) mengemukakan bahwa:

“Sebagai unit kerja publik, pemerintah bekerja guna memenuhi (memproduksi,

mentransfer, mendistribusikan) dan melindungi kebutuhan, kepentingan dan tuntutan pihak yang diperintah sebagai konsumen dan berdaulat (*sovereign*) akan jasa publik dan layanan masyarakat, dalam hubungan pemerintahan.”

Tujuan utama dibentuknya pemerintahan adalah menjaga suatu sistem ketertiban, dimana masyarakat bisa menjalani kehidupan secara wajar. Pemerintahan modern pada hakikatnya adalah pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah tidaklah diadakan untuk melayani dirinya sendiri, melainkan untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat, menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai kemajuan bersama.

Lebih lanjut Ndraha (1999:58) mengemukakan:

“Dalam kebijakan publik, yang menjadi dasar bagi pelayanan publik adalah hal yang menyangkut kepentingan masyarakat umum. Berbeda dengan jasa pasar yang dapat diperjualbelikan menurut mekanisme pasar (misalnya jasa bank, jasa swasta, jasa dokter), jasa publik (produk yang menyangkut kebutuhan hidup orang banyak, dari masyarakat lapisan bawah, seperti air minum, jalan raya, listrik, telkom, proses produksinya disebut pelayanan publik) diproduksi dan diperjualbelikan di bawah kontrol pemerintah.”

Pelayanan kepada masyarakat merupakan suatu bentuk interaksi antara penyedia layanan dan penerima layanan. Dengan kata lain dalam hubungan pemerintahan terkandung makna adanya organisasi yang memerintah dan masyarakat yang diperintah. Birokrasi merupakan organisasi atau unit kerja publik yang berfungsi sebagai provider layanan. Konsep birokrasi yang banyak diterima sampai sekarang adalah teori yang dikembangkan oleh Max Weber yang mendefinisikan karakteristik suatu organisasi yang memaksimumkan stabilitas dan untuk mengendalikan anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Menurut Weber dalam Miftah Thoha (2010:17-18), tipe ideal birokrasi yang rasional itu dilakukan dalam cara-cara sebagai berikut:

1. Pejabat secara rasional bebas, tetapi dibatasi oleh jabatannya
2. Jabatan disusun oleh tingkat hierarki dari atas ke bawah dan kesamping dengan konsekuensinya berupa perbedaan kekuasaan.

3. Tugas dan fungsi masing-masing jabatan dalam hierarki itu secara spesifik berbeda satu sama lain
4. Setiap pejabat mempunyai kontrak jabatan yang harus dijalankan.
5. Setiap pejabat diseleksi atas dasar kualifikasi profesionalitasnya
6. Setiap pejabat mempunyai gaji termasuk hak untuk menerima pensiun.
7. Terdapat struktur pengembangan karier yang jelas
8. Setiap pejabat sama sekali tidak dibenarkan menjalankan jabatannya untuk kepentingan pribadi
9. Setiap pejabat berada di bawah pengendalian dan pengawasan suatu sistem yang dijalankan secara disiplin.

Dalam suatu organisasi yang dibentuk tentu telah menetapkan suatu tujuan tertentu yang merupakan petunjuk arah bagi pimpinan dan segenap kinerja pegawai instansi. Hal itu mengingat organisasi merupakan suatu wadah untuk mencapai tujuan tertentu. Berhasil tidaknya pencapaian suatu tujuan organisasi banyak dipengaruhi oleh faktor kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya, instansi akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2000: 193).

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2011:260). Hasil kerja sesuai dengan tujuan instansi akan sangat tergantung pada hasil kerja pegawai. Hasil kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan

rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Kinerja pegawai memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor, karena kinerja pegawai merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam instansi. Begitu pentingnya peranan kinerja pegawai mengakibatkan suatu organisasi harus mengalokasikan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan kinerja pegawai tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tergantung faktor kinerja pegawai, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi (Hasibuan, 2003: 63). Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan, dan penguasaan kerja pegawai yang terus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Instansi harus memperhatikan pula faktor pemberian kompensasi sebagai salah satu pendorong pegawai untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi pegawai merupakan kewajiban bagi instansi yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap instansi atau instansi memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya.

Kompensasi yang diberikan instansi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah instansi tersebut daripada instansi yang lain. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan pegawai mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemampuan kinerja instansi. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan pegawai atas pekerjaannya dapat memacu semangat pegawai untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja pegawai. Kepuasan kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang pegawai dalam bekerja karena kompensasi mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang dapat

menjadikan kalangan pegawai menyesuaikan perilakunya.

Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai pegawai mereka di antara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Bila para pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, kinerja, budaya kerja dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis (Robbins, 2006: 146). Untuk itu program-program kompensasi juga penting bagi instansi karena mencerminkan upaya instansi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Peranan kompensasi, seperti pengupahan atau balas jasa, sering mendapatkan perhatian serius bagi pihak manajemen dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sehingga instansi akan kehilangan para pegawainya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi dan melatih serta mengembangkan penggantinya. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada instansi. Setiap pegawai dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka pegawai tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja.

Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi pegawai maka instansi sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap pegawai yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen instansi harus memberikan imbalan yang sesuai agar pegawai tetap menunjukkan peningkatan kinerja.

Seperti yang dikatakan Simamora (2004:445), yaitu:

“Kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi pegawai. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan pegawai, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka.”

Pelayanan publik dapat dinyatakan sebagai segala bentuk pelayanan di sektor publik, yang dilaksanakan aparatur pemerintah, dalam bentuk penyediaan barang dan atau jasa sesuai kebutuhan masyarakat, berdasarkan aturan-aturan

hukum perundang-undangan yang berlaku. Dalam hubungan ini salah satu fungsi penting dan utama instansi pemerintah adalah sebagai perangkat pemberi pelayanan. Sebagai itu rencana dan ideologinya, tetapi pelaksanaan kewajiban untuk menyediakan dan memberikan jasa pelayanan oleh berbagai instansi pemerintah kepada masyarakat, dalam kenyataannya masih belum bisa memberikan kepuasan kepada warga masyarakat.

Kondisi pelayanan publik di Desa Jalatrang Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis masih dinilai buruk oleh masyarakat pengguna pelayanan publik. Berbagai keluhan dan kritik banyak disuarakan masyarakat kepada lembaga pemerintah penyelenggara pelayanan berkait dengan kondisi pelayanan kepada masyarakat. Kasus demi kasus dalam berbagai sektor pelayanan terjadi, sementara praktek pelayanan publik masih dirasakan gamang dan hanya sekedar memenuhi tuntutan tugas dan peraturan. Oleh karena itu reformasi kebijakan bidang penyelenggaraan pelayanan publik harus dilakukan secara menyeluruh agar tidak terfragmentasi secara sektoral dan tanpa koherensi yang logis, serta terselenggara bersesuai dengan tingkat perkembangan dan kebutuhan masyarakat. Reformasi didefinisikan sebagai perubahan radikal untuk perbaikan di berbagai bidang dalam suatu masyarakat atau negara.

Hal tersebut menunjukkan kinerja pegawai masih kurang optimal, terbukti dengan pencapaian hasil produksi yang tidak sesuai dengan target yang dibebankan. Dengan adanya permasalahan tersebut di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Desa Jalatrang Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis belum optimal. Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadi kurang optimalnya kinerja pegawai, salah satunya adalah faktor pemberian kompensasi. Dalam praktek di lapangan, masih terlihat bahwa penentuan besarnya kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan pimpinan tanpa melihat tingkat kemampuan pegawai. Apabila pegawai instansi sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka pegawai akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk instansi adalah meningkatnya kinerja pegawai. Dari hasil latar belakang diatas terdapat permasalahan mengenai kinerja Instansi Publik di Desa Jalatrang Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis.

II. LANDASAN TEORITIS

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan jasa mereka terhadap instansi. Seorang pegawai menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada instansi. Hani Handoko (2000 : 250) berpendapat bahwa: "Kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat." Mathis dan Jackson (2011:420) menyatakan bahwa: "Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi." Hasibuan (2002:54) mengemukakan kompensasi adalah:

"Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah pegawai dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada pegawainya."

Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial. Kompensasi berbentuk finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi pegawai, bantuan sosial pegawai, tunjangan, libur, atau cuti tetap dibayar, sedangkan dalam bentuk non finansial, berupa tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tuga peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govendarajan, 2005:249).

Menurut Schuler dan Jackson dalam Mulyani (2002:188)), kompensasi dapat digunakan untuk:

1. Menarik orang-orang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan instansi. Hal ini disebabkan karena orang-orang dengan kualitas yang baik akan merasa tertantang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dengan kompensasi yang dianggap layak dan cukup baik.
2. Mempertahankan pegawai yang baik. Jika kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka pegawai yang ingin dipertahankan oleh instansi akan merasa puas.
3. Meraih keunggulan kompetitif. Kompensasi yang baik akan memudahkan instansi untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif.

4. Memotivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan adanya kompensasi yang dirasakan adil, maka pegawai akan merasa puas dan dampaknya adalah meningkatnya kinerja pegawai.
5. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum.
6. Pemberian kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan peraturan-peraturan yang berlaku.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et al, 1995:375). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Menurut Dessler (2006:322) kinerja pegawai merupakan: “Prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.” Kemudian Robbins (2008:40) mendefinisikan kinerja yaitu: “Suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.”

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi. Dengan demikian organisasi perlu menetapkan tujuan kinerja pegawai. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Basri dan Rivai (2005:50):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, et al, 1995:375), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).

2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai diperlukan langkah-langkah, berikut (Dessler, 2006:322):

1. Mendefinisikan pekerjaan, yang berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan.
2. Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
3. Sesi umpan balik, berarti kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Dewasa ini, dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis, mengakibatkan instansi dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Oleh karena itu instansi harus mampu bersaing dan salah satu alat yang dapat digunakan oleh instansi adalah kompensasi. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh pegawai, maka instansi akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan instansi mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Bagi pemerintah, kompensasi mempengaruhi kestabilan ekonomi makro, yaitu tingkat pengangguran, inflasi, daya beli dan perkembangan ekonomi, serta politik dan sosial negara. Upah menentukan jumlah pajak yang diterima pemerintah dan kemampuannya untuk memberikan layanan publik bagi warga negaranya. Jumlah pajak penghasilan yang dipungut pemerintah menentukan kemampuan pemerintah untuk memberikan jaminan sosial kepada pegawai ketika sedang bekerja dan di hari tuanya.

Kompensasi memberikan kontribusi kepada kemakmuran masyarakat. Di negara-negara maju, tingkat upah merupakan pencipta kemakmuran negara-negara tersebut. Sebagian anggota masyarakat adalah pekerja, baik pada sektor publik maupun pada sektor swasta. Upah mempengaruhi daya beli mereka untuk membeli produk yang mereka butuhkan. Selain itu, upah

juga menentukan jumlah jenis, kuantitas dan kualitas produk yang diproduksi oleh pekerja dan dibutuhkan oleh para anggota masyarakat.

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian berdasarkan metode deskriptif. Pemilihan desain ini didasarkan pada pendapat Surakhmad (2002:96) yang mengemukakan bahwa “Metode deskriptif merupakan metode yang memusatkan perhatian pada aspek-aspek tertentu yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan”.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang

diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Hal yang ditekankan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis untuk memperoleh generalisasi dalam menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel yang diajukan.

Fokus kajian dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Publik di Desa Jalatrang Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis. Untuk dapat memahami penggunaan variabel dalam penelitian ini dan untuk menentukan data apa yang diperlukan serta dapat mempermudah didalam pengukuran variabel penelitian, maka variabel penelitian dapat dioperasikan ke dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Pemberian Kompensasi (X)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. (Hasibuan, 2002:54)	1. Gaji diterima 2. Gaji keseluruhan 3. Perbedaan gaji 4. Pemberian bonus 5. Bonus diberikan 6. Tunjangan diterima 7. Jamsostek 8. Jaminan kecelakaan 9. Kebutuhan dan fasilitas 10. THR	Rasio
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. (Dessler, 2006:322)	1. Hasil pekerjaan 2. Bekerja lebih baik 3. Standar kualitas kerja 4. Kualitas kerja 5. Waktu yang direncanakan 6. Waktu pengerjaan tugas 7. Antusias tinggi 8. Tugas tepat waktu 9. Apresiasi 10. Bekerja dengan maksimal	Rasio

Dalam penulisan ini, peneliti menggunakan alat pengumpul data untuk memperoleh data-data di lapangan, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk menganalisis rumusan masalah di atas, penulis menggunakan analisis kualitatif melalui pengolahan data yang ditabulasikan dan dideskripsikan ke dalam tabel distribusi frekuensi.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Adapun pelaksanaan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Publik di Desa Jalatrang Kecamatan

Cipaku Kabupaten Ciamis dapat dibahas sebagai berikut :

1. Pemberian Kompensasi

Pengaruh Pemberian Kompensasi Pada Pelayanan Publik di Desa Jalatrang Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan cukup. Artinya Pemberian Kompensasi Pada Pelayanan Publik di Desa Jalatrang Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik.

Pelayanan publik merupakan unsur paling penting dalam meningkatkan kualitas hidup sosial di dalam masyarakat. Buruknya kualitas pelayanan publik menimbulkan krisis kepercayaan di masyarakat terhadap birokrasi

publik. Dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih berwibawa dengan mengedepankan kualitas pelayanan publik yang prima dan optimal tersebut tidak mungkin akan dapat terlaksana dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari pegawai. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan adalah dengan adanya pemberian kompensasi.

2. Kinerja Pegawai

Pengaruh Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Publik di Desa Jalatrang Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik. Artinya Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Publik di Desa Jalatrang Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik.

Terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas merupakan salah satu ciri dari pemerintahan yang baik (Good Governance) sebagai tujuan dari pendayagunaan aparatur negara. Dalam kaitan inilah sesuai dengan UU no. 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik maka peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya yang harus dilakukan secara terus menerus, berkelanjutan dan harus dilaksanakan oleh semua para aparatur pemerintah. Oleh karena itu kinerja pegawai yang baik akan mempengaruhi pelayanan publik yang baik.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pemberian Kompensasi pada Pelayanan Publik di Desa Jalatrang Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan cukup, hal ini ditunjukkan dengan nilai angka rata-rata sebesar 40,50 dan berada pada kategori cukup, yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 62,61% pada kategori baik.
2. Pengaruh Kinerja Pegawai pada Pelayanan Publik di Desa Jalatrang Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan cukup, hal ini ditunjukkan dengan nilai angka rata-rata sebesar 41,80 dan berada pada kategori cukup, yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 64,31% pada kategori baik.
3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 100% adalah sangat kuat dan tidak ada pengaruh lain yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Koefisien determinasi sebesar 100% tersebut

menunjukkan tingkat pengaruhnya adalah sangat kuat. Hal ini disebabkan karena beberapa pelaksanaan Pemberian Kompensasi memperoleh skor yang rendah dan kategori kurang seperti kualifikasi pegawai sesuai dengan yang telah ditentukan. Ini berarti setiap pekerjaan yang ingin ditingkatkan oleh pegawai harus juga disertai pemberian kompensasi yang memadai, sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal tanpa ada beban.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka ada beberapa saran yang akan penulis sampaikan yaitu :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka pimpinan harus sering mengingatkan para pegawai agar bekerja dengan baik, disertai contoh dari pimpinan instansi, sehingga kinerja pegawai akan lebih baik.
2. Bagi pimpinan instansi diharapkan lebih memperhatikan kinerja para pegawainya dan berilah mereka apresiasi, sehingga para pegawai lebih giat dalam bekerja.
3. Untuk pegawai diharapkan bekerja lebih rajin, dan perbaikilah keahlian masing-masing dengan sering-sering berlatih di bidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony dan Govindarajan. 2005. *Management Control System*, Edisi 2, penerjemah: F.X. Kurniawan Tjakrawala, dan Krista. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT INDEKS.
- Gibson, et al. 1995. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi Ke Empat, Jakarta: Erlangga.
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi II, Cetakan Keempat Belas). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyani, Endang. 2002. Partisipasi Wanita Dalam Pengambilan Keputusan Implementasi Program Pengembangan Kecamatan (PKK) di Kabupaten Kulon

- Progo DIY. Yogyakarta: *Laporan Penelitian FIS UNY*.
- Ndraha, Taliziduhu. 2000. *Ilmu Pemerintahan (Kybernology)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- P. Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition* (Perilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Mohd Basri, Ahmad Fawzi. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi* (Edisi Kesepuluh). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarno, Surakhmad. 2002. *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode, dan Teknik*. Bandung: Tarsito