BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menuntut terciptanya kinerja yang tinggi untuk pengembangan organisasi. Suatu organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, yang merupakan pelaku dari keseluruhan kegiatan diawali dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi dengan memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi.

Permasalahan kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dan fundamental bagi kelangsungan operasional perusahaan. Secara individu, kompensasi adalah merupakan harapan dan masa depan untuk meraih yang lebih baik oleh karena itu kebijakan kompensasi hendaknya memperhatikan masalah kelayakan, adil dan berdasarkan kepada kinerja. Dengan demikian setiap karyawan akan mendapatkan hak-haknya secara proposional sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Kondisi ini akan mendukung terciptanya suasana yang damai, tidak ada konflik diantara satu dengan yang lain. Suasana yang kondusif akan bermanfaat untuk membangun dan meningkatkan motivasi kerja sehingga karyawan akan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian pula sebaliknya apabila karyawan merasa kompensasi yang mereka peroleh tidak memadai, maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja bisa menurun secara drastis (Handoko, 2001).

Organisasi beroperasi dengan cara mengkombinasikan sumber daya yang dimiliki. Tujuannya untuk menghasilkan organisasi yang berkualitas dan dapat mencapai sasaran sesuai dengan apa yang diharapkan. Sumber daya yang dimaksud meliputi unsur-unsur manajemen berupa *men, money, methode, materials, machines, dan market* yang sering kita dengar dengan istilah 6M. Apabila semua sumber daya tersebut dapat dikelola dengan baik maka akan dapat mempermudah organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Aset paling penting yang harus dimiliki organisasi dan harus diperhatikan oleh manajemen adalah sumber daya manusia dari suatu organisasi tersebut. Manusia merupakan sumber daya yang selalu ada dalam organisasi dan sangat penting peranannya dalam menentukan tercapai tidaknya suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi efesiensi dan efektifitas organisasi.

Organisasi dan sumber daya manusia merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika sumber daya manusia berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi sumber daya manusia, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi itu sendiri.

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja tetapi juga menyangkut pegawai (sumber

daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Semakin besar organisasi, makin banyak pegawai yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya, dan permasalahan manusianya.

Organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada didalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik. Kemajuan organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar organisasi memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan organisasi tersebut. Organisasi pun harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntunan dan perubahan-perubahan dilingkungan organisasi.

Pembinaan dan pengembangan pegawai baru atau pun lama dalam organisasi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja. Dimana karyawan merasakan akan adanya mereka sebagai orang yang melaksanakan tugasnya. Agar terciptanya kinerja yang di inginkan organisasi yaitu perlu adanya motivasi.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sebagai suatu dorongan untuk mencapai suatu tujuan.

Para pegawai membutuhkan motivasi sebagai pendorong untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya, apabila pegawai termotivasi mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka mencapai suatu tujuan organisasi.

Mengingat bahwa individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi organisasi untuk melihat apa kebutuhan dan harapan para pegawai, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana pegawai tersebut pada masa mendatang. Jika organisasi dapat mengetahui hal-hal tersebut maka, akan lebih mudah untuk menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, sehingga ia akan termotivasi.

Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian organisasi. Sumber motivasi ada tiga hal yaitu :

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja.

Disamping itu kompensasipun perlu diperhatikan karena kompensasi dapat menjadi pendorong timbulnya motivasi, dimana kompensasi ini sebagai pelengkap keinginan para pegawai sehingga pegawaipun merasa puas akan kompensasi yang diterima.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veitzal Rivai 2011-741). Dengan kata lain dapat disimpulkan kompensasi merupakan balas jasa organisasi terhadap pegawai, sebagai suatu pengakuan atau penghargaan atas semua yang di berikan pegawai kepada organisasi, dengan tujuan memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diterima, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian, meningkatkan efisiensi administrasi.

Secara umum kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan. Pemberian kompensasi dianggap penting, karena merupakan ukuran terhadap kinerja anggota. Apabila kompensasi yang diberikan organisasi dirasa cukup adil maka diharapkan dapat mendorong anggota untuk lebih baik dan lebih bertanggung jawab. Pemberian kompensasi bisa berbentuk finansial langsung maupun tidak langsung dan non finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh anggota dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana

orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

RINDAM III/Siliwangi (Resimen Induk Daerah Militer III/Siliwangi) yang berdiri pada tangga 15 Februari 1960 dengan motto “utama kringet lawan udira” merupakan suatu organisasi yang bergerak pada organisasi kemiliteran republik Indonesia, yang bertugas mendidik, melatih dan membentuk prajurit-prajurit tentara nasional Indonesia angkatan darat, dan lebih sering disebut dengan TNI.

RINDAM III/siliwangi berdiri pada tanggal 15 Februari 1960 Sesuai dengan surat keputusan Pangdam VI/Slw Nomor : Kpts/202/II/1960 tanggal 15 Pebruari 1960 dan Nomor : Kep/04-3/I/1976 tanggal 30 Januari 1976.

Dengan begitu ada banyak permasalahan yang dihadapi Rindam III Siliwangi didalamnya terutama yang dapat mengganggu performansi kinerja pegawai, bisa menurunkan kinerja, dan berdampak buruk bagi organisasi mungkin diantaranya kelemahan terdapat pada pegawai, bisa jadi karena kinerja pegawai yang buruk atau ada faktor-faktor lainnya yang membuat pegawai itu sendiri bekerja tidak sesuai keinginan organisasi.

RINDAM III/siliwangi ini, mempunyai komposisi sumber daya manusia yang unik. Dikatakan unik karena organisasi ini terdiri dari dua jenis sumber daya manusia yaitu personel militer dan pegawai negeri sipil (PNS). Hubungan yang saling melengkapi antara personel militer dan PNS dituntut untuk meningkatkan

profesionalitas peran PNS sebagai komplemen harus senantiasa siap dalam menghadapi berbagai tuntutan tugas, perkembangan dan perubahan yang menghasilkan nilai-nilai yang berarti dan memberikan kontribusi bagi organisasi militer. Di Rindam III Siliwangi dituntut PNS untuk dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan dan kebutuhan organisasi militer.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, maka Rindam III/siliwangi senantiasa berupaya memberikan perhatian khusus pada faktor kesejahteraan yang akan diberikan kepada masing-masing anggota. Hal tersebut ditunjang oleh pandangan bahwa PNS bukan hanya sekedar asset organisasi tetapi juga mitra TNI dalam bekerja. Sebagai mitra dalam bekerja, maka perlakuan yang adil menjadi penting untuk diperhatikan dalam memberikan motivasi kerja pegawai dalam hal ini PNS maupun anggota militer.

Selain itu sebagai pendorong semangat kerja perlu adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara organisasi dan anggota. PNS Rindam III/ Siliwangi memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan organisasi, dan organisasi memberikan kompensasi yang sesuai atas kinerja yang telah diberikan anggota sebagai bentuk penghargaan atas kinerja anggotanya.

Kompensasi yang diberikan di RINDAM III/Siliwangi beragam jenis, meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Pemberian kompensasi finansial diatur dalam undang-undang maupun peraturan yang berlaku dan sifatnya relatif baku, sehingga upaya pengembangan kompensasi finansial sangat sempit peluangnya.

Dalam kompensasi finansial pada RINDAM III/siliwangi meliputi tunjangan-tunjangan yang bersifat finansial dan diberikan juga dalam bentuk kenyamamnan dalam bekerja, Rindam III/Siliwangi tidak lepas dari peraturan yang diberikan oleh Negara segala bentuk balas jasa sudah diatur oleh Negara, terkecuali pada kompensasi non finansial karena dalam non finansial ini didalamnya terdapat balas jasa yang berbentuk intrinsic dimana para pegawai mendapatkan balas jasa dari jenis pekerjaan yang dijalani dan lingkungan yang membuat para anggota merasa nyaman berada di lingkungan Rindam III/Siliwangi, selain itu Rindam III/Siliwangi juga tidak lupa memberikan imbalan dalam bentuk hiburan, dimana para pegawai diberikan keleluasaan dalam menjalani liburan seperti gatering family dan biasanya diadakan sekitar setahun 2x namun ini bersifat pribadi yang ada pada setiap bagian tidak semua mengikuti namun tergantung pada kekompakan bagian bagiannya.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikembangkanlah kompensasi non-finansial yang tidak diatur dalam peraturan yang baku dan dapat disesuaikan dengan kondisi organisasi Rindam III Siliwangi, oleh karena itu penelitian ini memfokuskan pada kompensasi non-finansial.

Tujuan kompensasi non finansial untuk anggota PNS RINDAM III/SILIWANGI diantaranya, menghargai prestasi anggota, menjamin keadilan diantara anggota, mempertahankan anggota, memperoleh anggota yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para anggota. Dalam upaya tersebut anggota PNS RINDAM III/Siliwangi harus memiliki kompetensi dan

disiplin guna mentaati aturan yang ada dalam menghadapi tantangan tugas yang semakin kompleks.

Disamping faktor pemberian kompensasi non finansial perlu di perhatikan faktor motivasi, sehingga anggota PNS RINDAM III/SILIWANGI mendapat dorongan untuk bekerja lebih baik guna menciptakan kinerja yang optimal, Akan tetapi di sisi lain masih terdapat anggota PNS Rindam III Siliwangi yang kurang disiplin dalam mentaati aturan yang telah ditetapkan berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin RINDAM III/SILIWANGI.

Selanjutnya dampak dari kompensasi non finansial dan motivasi setiap anggota PNS RINDAM III/Siliwangi yang berdampak pada kinerja, dengan kenyataannya setiap anggota belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, apabila kompensasi non finansial sebagai kenyamanan dalam bekerja dan motivasi sebagai pendorong untuk menciptakan kinerja yang optimal belum terpenuhi, sehingga masih diperlukan adanya pendorong untuk menggunakan seluruh potensinya guna meningkatkan kinerja.

Dalam menemukan permasalahan yang terjadi pada RINDAM III/SILIWANGI maka penulis melakukan survei awal dengan memberikan kuesioner dan wawancara sebagai tahap awal dalam penelitian di RINDAM III/SILIWANGI.

Berdasarkan hasil survey awal di lapangan ada diantara beberapa yang menunjukan fenomena yang terjadi di RINDAM III/SILIWANGI diantaranya,tidak mendapatkan tempat kerja yang kondusif, hubungan dengan atasan dan bawahan tidak berjalan dengan baik, menyelesaikan pekerjaan belum mampu mencapai waktu

penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan PNS di RINDAM III/SILIWANGI lebih banyak mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya.

Dari gejala-gejala yang dialami PNS RINDAM III/SILIWANGI diatas akan berpengaruh pada kinerja, dan menurut hasil wawancara di RINDAM III/SILIWANGI masih adanya anggota PNS RINDAM III/Siliwangi yang tidak hadir tanpa keterangan. Masih ditemukannya pelanggaran-pelanggaran baik itu pelanggaran keterlambatan masuk kerja atau disaat jam kerja masih ada anggota PNS Rindam III Siliwangi yang keluar dari kantor. Berikut data ketidak hadiran tanpa keterangan PNS RINDAM III/SILIWANGI :

TABEL 1.1

KETIDAK HADIRAN TANPA KETERANGAN

NO	TAHUN	JUMLAH PNS	FREKUENSI	PROSENTASE
1	2008	120	10	8%
2	2009	120	8	6%
3	2010	115	10	9%
4	2011	108	13	12%

Sumber: Provost RINDAM III/SILIWANGI tahun 2008-2011.

Melihat dari tabel 1.2 dapat diketahui pada tahun 2011 frekuensi tidak hadir tanpa keterangan lebih besar dari tahun sebelumnnya hingga mencapai 12%. Hal tersebut akan berdampak pada pekerjaan yang bersangkutan, menurut ketentuan yang ada di RINDAM III/SILIWANGI apapun pekerjaannya apabila harus diselesaikan hari itu harus tetap diselesaikan baik siapapun yang mengerjakannya sekalipun bukan orang yang bersangkutannya. Berdasarkan sumber yang terdapat dari bagian personalia RINDAM III/SILIWANGI pada setiap tahunnya ada 15-20 orang yang

diperbantukan untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak terselesaikan, hal ini membuktikan bahwa loyalitas kerja pegawai mengalami penurunan.

RINDAM III/SILIWANGI mempunyai target waktu dalam penyelesaian pekerjaan sebagai berikut:

TABEL 1.2

JUMLAH JAM KERJA PERTAHUN DI MAKO RINDAM III/SILIWANGI

BAGIAN	Jam kerja pertahun
OPERATOR KOMPUTER	40000
BINTARA ADMINISTRASI	30000
BINTARA BANTUAN	30000
BINTARA TINGGI	45000
KEPALA SEKSI	65000
JUMLAH (JAM)	210000

Sumber : bagian personalia RINDAM III/SILIWANGI

Dari data tabel 1.3 diatas terlihat jumlah jam kerja pertahun yang harus dilaksanakan oleh PNS RINDAM III/SILIWANGI, meskipun jumlah pegawai berkurang namun pekerjaan dan jumlah waktu yang ditempuh tetap sama. Berikut rekapitulasi jam kerja yang telah ditempuh PNS MAKO RINDAM III/SILIWANGI pertahun :

TABEL 1.3
REKAPITULASI WAKTU PENYELESAIAN PEKERJAAN PNS DI MAKO RINDAM III/SILIWANGI

BAGIAN	2008	2009	2010	2011
OPERATOR KOMPUTER	36032	40000	41000	42000
BINTARA ADMINISTRASI	25140	26800	27800	28400
BINTARA BANTUAN	27060	28400	29600	30400
BINTARA TINGGI	25700	27000	42600	45000
KEPALA SEKSI	55888	56840	58000	66000
JUMLAH (JAM)	169820	179040	199000	211800

Sumber : bagian personalia MAKO RINDAM III/SILIWANGI

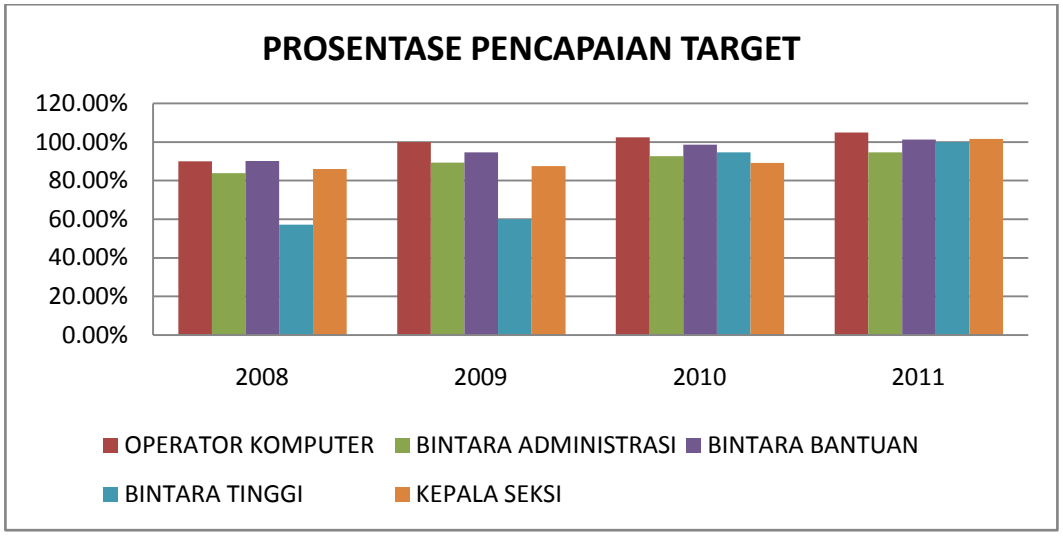
Dari data tabel 1.4 dapat terlihat jam kerja yang sudah ditempuh oleh PNS MAKO RINDAM III/SILIWANG pada setiap tahunnya, terlihat dari banyak waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan semakin bertambah. Berikut data yang sudah diolah dalam nilai persentase :

TABEL 1.4
PERSENTASE REKAPITULASI WAKTU PENYELESAIAN PEKERJAAN PNS DI MAKO RINDAM III/SILIWANGI

BAGIAN	2008	2009	2010	2011
OPERATOR KOMPUTER	90.08%	100.00%	102.50%	105.00%
BINTARA ADMINISTRASI	83.80%	89.33%	92.67%	94.67%
BINTARA BANTUAN	90.20%	94.67%	98.67%	101.33%
BINTARA TINGGI	57.11%	60.00%	94.67%	100.00%
KEPALA SEKSI	85.98%	87.45%	89.23%	101.54%

Sumber : bagian personalia MAKO RINDAM III/SILIWANGI (diolah)

Dari data tabel 1.5 diatas dapat terlihat bahwa persentase diatas yang nilainya 100% hanya beberapa dari bagian pekerjaan, itu membuktikan yang kurang dari 100% tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh RINDAM III/SILIWANGI.



Sumber : data diolah

GAMBAR GRAFIK 1.1
PERSENTASE REKAPITULASI WAKTU PENYELESAIAN PEKERJAAN PNS DI MAKO RINDAM III/SILIWANGI

Dari tabel dan grafik diatas dapat dijelaskan bahwa PNS MAKO RINDAM III/SILIWANGI menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan mengalami kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, kinerja yang terjadi di RINDAM III/SILIWANGI dari tahun 2008 sampai 2011 mengalami penurunan, karena jam kerja dalam penyelesaian pekerjaan bertambah dari tahun ketahun melebihi kapasitas waktu yang sudah ditentukan, semua itu membuktikan bahwa kinerja PNS MAKO RINDAM III/SILIWANGI mempunyai kinerja yang menurun karena penyelesaian waktu yang lambat.

Berdasarkan beberapa fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka selanjutnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul:

"KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA RESIMEN INDUK DAERAH MILITER (RINDAM) III/SILIWANGI."

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasikan permasalahan yang ada yaitu :

1. Suasana tempat bekerja pada RINDAM III/SILIWANGI masih kurang kondusif, bisa karena faktor bangunan tua yang tidak ada perombakan dari pertama muncul RINDAM III/SILIWANGI sampai pada saat ini.
2. Masih kurangnya terjalin hubungan yang baik dengan atasan dan bawahan pemimpin masih kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis dengan para pegawai, sehingga terkesan adanya jarak yang renggang.
3. Pegawai sering kali mengerjakan pekerjaan yang bukan bagian dari pekerjaannya, dikarenakan ada pegawai yang tidak masuk atau ada jabatan yang tidak terisi karena pensiun atau ada kenaikan jabatan.
4. Pegawai kurang mendapat perhatian dari pimpinan maupun rekan kerja dalam menyelesaikan tugas kerja atau masalah (Sharing kerja)

5. Pegawai Negeri Sipil (PNS) RINDAM III/Siliwangi masih kurang mendapatkan motivasi karena ketika mereka mempunyai kelebihan atau prestasi mereka tidak diberikan penghargaan, sehingga berpengaruh pada kehadiran dan disiplin kerja mereka terhadap RINDAM III/SILIWANGI.
6. Pegawai RINDAM III/SILIWANGI mengalami kenaikan jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan.
7. Hasil kerja Pegawai RINDAM III/SILIWANGI dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh RINDAM III/SILIWANGI dan mengalami kelambanan dalam menyelesaikannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemberian kompensasi non finansial di RINDAM III Siliwangi.
2. Bagaimana tingkat motivasi karyawan di RINDAM III/Siliwangi.
3. Bagaimana kinerja di RINDAM III Siliwangi.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja PNS di RINDAM III Siliwangi.
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi PNS Rindam III Siliwangi.
6. Seberapa besar pengaruh motivasi PNS Rindam III Siliwangi terhadap kinerja.
7. Seberapa besar pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi pegawai terhadap kinerja PNS di RINDAM III Siliwangi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3. 1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengumpulkan berbagai data dan informasi terkait dengan Pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi PNS terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di RINDAM III/Siliwangi.

1.3. 2 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi non finansial Pegawai Negeri Sipil (PNS) di RINDAM III/Siliwangi
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi PNS di RINDAM III/SIliwangi.
3. Untuk mengetahui kinerja PNS di RINDAM III/Siliwangi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja PNS di RINDAM III/Siliwangi.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi PNS terhadap kinerja di RINDAM III/Siliwangi.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi PNS di RINDAM III/Siliwangi.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi pegawai terhadap kinerja PNS di RINDAM III/Siliwangi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4. 1 Kegunaan Praktis

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perbaikan dan penyempurnaan kinerja dilihat dari kompensasi non finansial dan motivasi kerja untuk meningkatkan Kinerja pegawai khususnya pada RINDAM III/Siliwangi.

2. Karyawan

Memberikan informasi yang sangat penting dalam mengantisipasi terkait pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi pegawai yang dampaknya pada kinerja pegawai.

1.4. 2 Kegunaan Akademis

1. Pengembang ilmu manajemen

Diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang ilmu pengetahuan manajemen. Khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia tentang keterkaitan antara pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai.

2. Peneliti lain

Mendapatkan wawasan dan pengetahuan yang baru khusunya dalam bidang SDM dan sebagai bahan acuan atau pembanding bilamana akan

melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan permasalahan yang serupa.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5. 1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Resimen Induk Daerah Militer (RINDAM) III Siliwangi Jl. Manado No. 04 Bandung.

1.5. 2 Waktu Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan biasanya memakan waktu cukup lama. Agar penelitian dapat dilakukan secara efisien dan efektif, maka jadwal penelitian harus direncanakan terlebih dahulu. Penelitian yang penulis lakukan telah terjadwal dalam beberapa tahap dan disertai dengan lama waktu penelitian yang dibutuhkan. Adapun lamanya penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.5
Waktu Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

Tahap	Prosedur	Bulan					
		Oktober	November	Desember	Januari	Februari	Maret
I	**Penemuan Masalah**						
	Membuat proposal UP						
	Pengambilan formulir skripsi (surat)						
	Menentukan tempat penelitian						
II	**Tahap Pelaksanaan**						
	Bimbingan UP						
	Pendaftaran Sidang UP						
	Seminar UP						
	Revisi UP						
	Pembuatan skripsi						
	Penelitian perusahaan lebih lanjut						
	Penyusunan skripsi						
	Bimbingan skripsi						
III	**Tahap Pelaporan**						
	Menyiapkan draft skripsi						
	Sidang akhir skripsi						