

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Koperasi idealisnya menjadi soko guru ekonomi nasional sebagaimana sering disebutkan maka diharapkan koperasi menjadi kekuatan ekonomi yang utama dan melebihi kekuatan dari pada dua pelaku ekonomi lainnya. Hal ini tercermin di dalam peran koperasi dimana koperasi selain sebagai alat untuk mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat juga merupakan alat untuk memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional. Keberadaan dan peranan dari kelompok *entrepreneur* mampu untuk membantu menentukan kemajuan atau kemunduran suatu bangsa. Akan banyak manfaat yang ditimbulkan bagi masyarakat dengan munculnya kewirausahaan. Dalam hal ini, dapat dilihat bahwa kewirausahaan dapat menyediakan banyak kesempatan kerja dan menumbuhkan kesejahteraan bagi masyarakat.

Indonesia sejatinya memiliki peluang untuk memanfaatkan keunggulan dengan meningkatkan skala ekonomi dalam negeri, sebagai basis memperoleh keuntungan, dengan menjadikan sebagai momentum untuk memacu perumbuhan ekonomi. Kenyataannya menunjuk bahwa sektor koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) ini dapat menyerap tenaga kerja dan bahkan beberapa daerah di Indonesia dapat menjadi penyangga dari hantaman krisis ekonomi dan moneter.

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan karena sumber daya manusia merupakan pelaksana dari setiap kebijakan dan kegiatan operasional yang ada dalam organisasi. Perusahaan maupun instansi pemerintah membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi. Secara harfiah definisi kinerja merupakan olah pikir dan tenaga seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan yang berwujud, dapat dihitung jumlahnya termasuk dalam kontribusinya memberikan ide atau inovasi untuk pemecahan masalah.

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat beralamat Jl. Soekarno Hatta No705 Jatisari Kec. Buahbatu Bandung merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berada di Provinsi Jawa Barat, Berdasarkan PERGUB 61 Tahun 2016 Melaksanakan urusan pemerintahan bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah meliputi Badan Hukum Koperasi, Izin Usaha simpan pinjam, Pengawasan dan Pemeriksaan, Penilaian Kesehatan KSP/USP Koperasi, Pendidikan dan Pelatihan Perkoperasian, Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi, Pemberdayaan Usaha Kecil dan Pengembangan usaha kecil yang menjadi kewenangan provinsi, serta melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan di bentuk sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dalam melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Persaingan dunia kerja yang semakin meningkat memicu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada target yang ditetapkan organisasi. Tuntutan-tuntutan

yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai sehingga pegawai akan mengalami penurunan kinerja. Untuk menciptakan kinerja yang baik pegawai berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Penurunan kinerja pegawai perusahaan akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing pegawai itu sendiri.

**Tabel 1.1**

Penilaian SKP dan Kompetensi Kerja

<b>NO</b>	<b>SKP</b>	<b>Kompetensi kerja</b>
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Integritas
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5		Kerja Sama
6		Kepemimpinan
Bobot	60%	40%

Sumber: Peraturan Pemerintah 2011

Pada tabel 1.1 unsur-unsur penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) menurut Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 terdiri atas empat tabel yakni kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan kompetensi kerja yang didalamnya terdapat enam unsur yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan. Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian kompetensi kerja.

Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur SKP dan 40% bagi unsur kompetensi kerja. Nilai kinerja pegawai dinyatakan dalam angka dan sebutan sebagai berikut:

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui kinerja pegawai peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan penyebaran pra-kuesioner pendahuluan kepada 20 responden pegawai tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja pegawai yang terjadi, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Skala Nilai Kinerja Pegawai**

<b>Keterangan</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Baik	91% - 100%
Baik	76% - 90%
Cukup	61% - 75%
Kurang	50% - 60%

Sumber: Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di Dinas Koperasi dan Usaha kecil Provinsi Jawa Barat akan dicocokkan menurut bobot terdapat di dalam tabel 1.2 diatas.

Kinerja dapat dilihat dari hasil seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sedikit kesalahan dalam pekerjaannya Untuk mengetahui bagaimana pencapaian kinerja pada Dinas Koperasi Provinsi Jawa Barat Sebagai Berikut:

**Tabel 1.3**

**Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Provinsi Jawa Barat**

No	Tahun	Nilai SKP	Kompetensi Kerja	Jumlah	Kategori
1	2018	58.00	31.21	89.21	Baik
2	2019	53.00	27.50	80.50	Baik
3	2020	45.00	21.50	66.50	Cukup

Sumber: Data Sekunder Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.3 rekapitulasi kinerja pegawai dapat dilihat bahwa kinerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat adanya penurunan kinerja pegawai, pada tahun 2018 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 89.21% dengan kategori baik, sedangkan pada tahun 2019 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 80.50% dengan kategori baik, kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan dengan jumlah sebesar 66.50% dengan kategori cukup. tentunya hal ini jauh dari yang diharapkan oleh instansi yang mengharapakan pegawainya memiliki kinerja yang baik dan konsisten sehingga mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Penulis juga melakukan wawancara yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yaitu masih ada beberapa pegawai yang kualitas kerjanya belum sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, pegawai menyelesaikan pekerjaan belum mencapai standar yang diharapkan, pegawai belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan di dalam instansi serta kurangnya kerja sama antar pegawai didalam instansi.

Selain melakukan wawancara peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran pra-kuesioner pendahuluan kepada 20 responden pegawai tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja pegawai yang terjadi, dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini

**Tabel 1.4**

**Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	TST (1)		
1	Kualitas Kerja	2	11	4	2	0	70	3.5
2	Kuantitas Kerja	1	10	8	1	0	71	3.5
3	Tanggung Jawab	2	11	7	0	0	61	3.0
4	Kerja Sama	3	9	4	2	2	69	3.4
5	Inisiatif	4	7	4	2	3	64	3.2
Skor Rata- Rata								3.32

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner Pra-Survey (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa hasil dari kuesioner pendahuluan mengenai kinerja pegawai yaitu sebesar 3.32 yang menyatakan bahwa kondisi kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Perusahaan atau instansi mengharapkan setiap pegawainya dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai tercapainya tujuan perusahaan. Menurunnya kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat dikarenakan kualitas dan kuantitas yang tidak maksimal serta kerja sama yang kurang baik antar sesama pegawai. Menurut Sutrisno (2015) pegawai yang level kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau kinerjanya rendah. Informasi tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kerja pegawai.

kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat diindikasikan masih rendah, hal ini diperkuat berdasarkan hasil pra-survei. Peneliti menggunakan kuesioner kepada 20 pegawai Dinas Koperasi Provinsi Jawa Barat. Pengukurannya menggunakan 7 variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja. Berikut ini data yang penulis peroleh mengenai

faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

**Tabel 1.5**  
**Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	TST		
<b>DISIPLIN KERJA</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		
1	Frekuensi Kehadiran	2	16	2	0	0	80	4.0
2	Tingkat Kewaspadaan	5	14	1	0	0	84	4.2
3	Ketaattan pada standar kerja	4	13	2	0	0	78	3.9
4	Ketaattan pada peraturan kerja	9	10	1	0	0	88	4.4
5	Etika Kerja	7	12	1	0	0	86	4.3
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								4.16
<b>VARIABEL KOMPENSASI</b>								
1	Gaji	3	2	5	10	0	58	2.9
2	Bonus	0	3	7	5	5	48	2.4
3	Insentif	0	3	7	5	5	48	2.4
4	Penghargaan	0	9	8	3	0	66	3.3
5	Uang Pensiun	0	2	13	5	0	57	2.85
Skor Rata-Rata Kompensasi								2.76



<b>VARIABEL MOTIVASI KERJA</b>								
1	Kebutuhan berprestasi	2	8	8	1	1	69	3.45
2	Kebutuhan untuk berafiliasi	2	10	5	3	0	71	3.5
3	Kebutuhan untuk berkuasa	3	6	6	5	0	67	3.35
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3.43
<b>VARIABEL KOMPETENSI KERJA</b>								
1	Pengetahuan informasi berkaitan dengan pekerjaan	4	7	4	2	3	64	3.2
2	Keterampilan yang dibutuhkan pekerjaan	0	2	8	6	5	55	2.7
3	Pengendalian emosi pegawai	2	5	5	3	5	56	2.8
4	Beradaftasi dalam lingkungan kerja	3	2	5	5	5	53	2.6
5	Dorongan untuk bekerja	2	2	5	8	3	57	2.85
Skor Rata-Rata kompetensi								2.83
<b>VARIABEL LINGKUNGAN KERJA</b>								
1	Lingkungan Fisik	3	8	6	2	1	70	3.5
2	Lingkungan Non Fisik	3	8	7	1	1	71	3.5
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3.5

<b>VARIABEL EFIKASI DIRI</b>								
1	Tingkat Kesulitan Tugas	3	9	4	2	2	69	3.4
2	Luas Bidang Prilaku	0	13	7	0	0	73	3.65
3	Kekuatan keyakinan	2	10	8	0	0	74	3.7
Skor Rata-Rata Efikasi Diri								3.58
<b>VARIABEL KOMUNIKASI</b>								
1	Internal	3	6	6	5	0	67	3.35
2	Eksternal	3	8	7	1	1	71	3.5
Skor Rata-Rata Komunikasi								3.42
<b>Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Pegawai (20 Orang)</b>								
<b>Skor Rata-rata = Jumlah Rata - rata : Jumlah Pertanyaan</b>								

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner Pra-Survey (2021)

Berdasarkan dari data pada tabel 1.5 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Kompensasi dan Kompetensi Kerja karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 7 variabel yang digunakan menjadi parameter penelitian. Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang di terima oleh seorang pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang. Berikut hasil penelitian di Dinas Koperasi dan

Usaha Kecil Provinsi Jawa barat maka penulis melakukan pra survei terhadap 20 orang pegawai :

**Tabel 1.6**

**Hasil Kuesioner Pra-survey Mengenai Kompensasi di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	TST		
1	Gaji	3	2	5	10	0	58	2.9
2	Bonus	0	3	7	5	5	48	2.4
3	Insentif	0	3	7	5	5	48	2.4
4	Penghargaan	0	9	8	3	0	66	3.3
5	Uang Pensiun	0	2	13	5	0	57	2.85
Skor Rata-Rata Kompensasi								2.76

Sumber: Hasil Olahan data kuesioner Pra-survey (2021)

Berdasarkan tabel 1.6 di atas dapat dilihat bahwa Kompensasi di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yang secara keseluruhan dapat dikatakan rendah, Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata realisasi sebesar 2.76 yang termasuk kedalam kategori rendah, Rendah Kompensasi di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat mengakibatkan kinerja menurun.

Dalam organisasi masalah kompensasi merupakan hal sangat kompleks namun paling penting bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi

kepada pegawai harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional yang perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri.

Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai akan menurun.

Selain kompensasi, kompetensi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola Kompetensi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran. Menurut Emron (2017,140) mengemukakan bahwa kompetensi kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang di dasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Berikut ini adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner pra survei mengenai Kompetensi Kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.7****Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Kompetensi Kerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa barat**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	TST		
1	Pengetahuan infomasi dengan pekerjaan	4	7	4	2	3	64	3.2
2	Keterampilan yang dibutuhkan pekerjaan	0	2	8	6	5	55	2.7
3	Pengendalian emosi pegawai	2	5	5	3	5	56	2.8
4	Beradaftasi dalam lingkungan kerja	3	2	5	5	5	53	2.6
5	Dorongan untuk bekerja	2	2	5	8	3	57	2.85
Skor Rata-Rata kompetensi								2.83
<b>Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Pegawai (20 Orang)</b>								
<b>Skor Rata-rata = Jumlah Rata - rata : Jumlah Pertanyaan</b>								

Sumber: Hasil Olahan data kuesioner Pra-survey (2021)

Berdasarkan tabel diatas Kompetensi Kerja mempunyai skor rata-rata 2.83, yang masuk kedalam kategori kurang baik. Kompetensi pegawai sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena kompetensi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kurangnya Kompetensi kerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat dikarenakan kebutuhan akan afiliasi dan kompensasi yang masih rendah serta kebutuhan akan kekuasaan.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian. Dengan itu peneliti mengambil judul penelitian **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL PROVINSI JAWA BARAT”**

## **1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan proses perumusan masalah yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup di dalam penelitian.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terlihat adanya permasalahan dalam kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat diantaranya:

1. Permasalahan dari Kinerja Pegawai yaitu mengenai:
  - a. Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum mencapai standar yang diharapkan.
  - b. Masih ada beberapa pegawai yang kualitas kerjanya belum sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya,
  - c. Pegawai belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan di dalam instansi.
  - d. Kurangnya kerja sama antar pegawai didalam instansi.

2. Permasalahan dari Kompensasi yaitu mengenai :
  - a. Kepuasan pegawai terhadap kompensasi yang di terima belum sesuai.
  - b. Rendahnya insentif yang di berikan terhadap pegawai.
3. Pemasalahan dari Kompetensi Kerja yaitu mengenai :
  - a. Kurangnya Pengetahuan dan kerja keras pegawai untuk mendapatkan pengakuan dari rekan kerja dan atasan.
  - b. Masih kurangnya keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Dinas Koperasi dan Usaha Keci Provinsi Jawa Barat sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompensasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana Kompetensi kerja Organisasi Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat .
4. Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah di atas, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompensasi Kerja Pegawai yang terjadi Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
2. Kompetensi Organisasi Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
3. Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat secara simultan maupun parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut :



### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian di bibadang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kajian tentang Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai. Adapun Kegunaan Teoritis dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
2. Dapat mengetahui definisi serta Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis :**

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah:

#### **a. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini bagi penulis dapat mengetahui beberapa hal yaitu:

1. Menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis suatu masalah.
2. Peneliti lebih memahami kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

3. Menjadi lebih mengetahui mengenai masalah bidang Sumber Daya Manusia khususnya pada Dinas Koperasi Provinsi Jawa Barat

b. Bagi Perusahaan

1. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.