



eISSN 3032-601X & pISSN 3032-7105

Vol. 1, No. 3, 2024

MISTER

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 1, No. 3, 2024

Pages: 685–690

Analisis Komparatif Organisasi Publik Banten dan Jawa Barat

Melani Malindo, Eli Apud Saepudin, Ninda Cyntia Lestari, Iin Nurul Alawiyah,
Prima Artha, Irma Oktaviani

Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Bina Bangsa,
Kota Serang, Indonesia

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v1i3.1710>

How to Cite this Article

APA : Malindo, M., Saepudin, E. A., Cyntia Lestari, N., Nurul Alawiyah, I., Artha, P., & Oktaviani, I. (2024). Analisis Komparatif Organisasi Publik Banten dan Jawa Barat. *MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(3), 685 – 690. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i3.1710>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



Analisis Komparatif Organisasi Publik Banten dan Jawa Barat

Melani Malindo¹, Eli Apud Saepudin², Ninda Cyntia Lestari³, Iin Nurul Alawiyah⁴,
Prima Artha⁵, Irma Oktaviani⁶

Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Bina Bangsa,
Kota Serang, Indonesia¹²³⁴⁵⁶

Email: melanimalindo14@gmail.com¹, eli.apudsaepudin@binabangsa.ac.id²
nindacyntia98@gmail.com³, linnurulalawiah@gmail.com⁴, primaartha@gmail.com⁵
irmaatw20@gmail.com⁶

Diterima: 03-06-2024

| Disetujui: 04-06-2024

| Diterbitkan: 05-06-2024

ABSTRACT

One of the main functions of human resource management and has often been the subject of research studies is the compensation system and its effect on employee motivation. Although companies have tried to apply a good compensation system, it does not guarantee that employee motivation will increase, so organizations are always trying to develop a better, more challenging compensation system to encourage increased employee motivation. Motivation is important when connected with work because with high motivation employees are expected to produce good performance, especially motivation that comes from within the employee. Although internal motivation is considered more important, employees also still need encouragement from outside. One of the driving factors from outside is the compensation provided by the company. This study analyzes the relationship between compensation and employee motivation in PLN Distribution Office of West Java and Banten, using 27 respondents which is the total number of employees in the Human Resources Department.

Keywords: Compensation System, Motivation, Human Resource Function

ABSTRAK

Salah satu fungsi utama manajemen sumber daya manusia dan sering menjadi bahan kajian penelitian adalah sistem kompensasi dan pengaruhnya terhadap motivasi karyawan. Meskipun perusahaan telah berusaha menerapkan sistem kompensasi yang baik, namun hal tersebut tidak menjamin bahwa motivasi karyawan akan meningkat, sehingga organisasi selalu berusaha mengembangkan sistem kompensasi yang lebih baik dan menantang untuk mendorong peningkatan motivasi karyawan. Motivasi menjadi hal yang penting jika dihubungkan dengan pekerjaan karena dengan motivasi yang tinggi karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik, terutama motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Meskipun motivasi dari dalam diri dianggap lebih penting, namun karyawan juga tetap membutuhkan dorongan dari luar. Salah satu faktor pendorong dari luar adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini menganalisis hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan di PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten, dengan menggunakan 27 responden yang merupakan jumlah keseluruhan karyawan yang ada di Departemen Sumber Daya Manusia.

Katakunci: Sistem kompensasi, motivasi, sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Dalam waktu yang relatif singkat akuntansi sektor publik telah mengalami perkembangan yang sangat pesat. Saat ini terdapat perhatian yang lebih besar terhadap praktik akuntansi yang dilakukan oleh lembaga-lembaga pemerintah, perusahaan milik Negara/Daerah, dan berbagai organisasi publik lainnya dibandingkan dengan pada masa-masa sebelumnya. Fenomena yang dapat diamati dalam perkembangan sektor publik adalah semakin menguatnya tuntutan pelaksanaan akuntabilitas publik oleh organisasi sektor publik. Tuntutan akuntabilitas sektor publik terkait dengan perlunya dilakukan transparansi dan pemberian informasi kepada publik dalam rangka pemenuhan hak-hak publik (Mardiasmo, 2009:20).

kinerja adalah suatu ukuran prestasi / hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan, sedang dan telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran kinerja organisasi publik penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut agar lebih baik lagi di masa yang akan datang Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Hal ini mengingat karena beberapa faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Salah satu sarana penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi bersangkutan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk menambahkan variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini yang didukung dengan beberapa penelitian terkait kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi (M. Rizki Nur Kurniawan, 2011).

Suatu perusahaan yang dapat berkembang di dalam suatu masyarakat selalu menghadapi tekanan, baik yang berasal dari luar perusahaan itu sendiri maupun dari dalam. Tugas humas dalam hal ini adalah membina hubungan baik dengan pihak-pihak tersebut melalui proses komunikasi. pihak-pihak tersebut adalah sasaran kegiatan humas yang di luar perusahaan yang mempunyai keberhasilan perusahaan. Publik Eksternal dari sebuah perusahaan, antara lain terdiri dari: 1. Pemerintah, 2. Konsumen/Pelanggan, 3. Pers/Media, 4. Masyarakat Sekitar. Setiap publik perusahaan memiliki pengaruh terhadap pembentukan citra perusahaan. Bila hubungan antara salah satu publik tersebut mengalami ketidakharmonisan maka akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Melayani kepentingan berbagai macam kelompok publik eksternal, manajemen perusahaan harus memelihara keseimbangan keuntungan yang adil bagi semua kelompok, sehingga satu kelompok tidak menerima keuntungan yang lebih besar daripada kelompok lainnya. Suatu perusahaan yang berhasil dalam memenuhi kepentingan publiknya menikmati pengertian dan itikad baik dari publik secara umum, yang merupakan tujuan dari humas. Humas harus dapat menciptakan hubungan baik dengan membina dan memelihara hubungan yang harmonis dengan publik eksternalnya.

Kualitas dan pelayanan merupakan faktor yang dapat digunakan untuk memenangkan persaingan selain harga karena dengan memberikan kualitas dan pelayanan yang baik, pelanggan akan selalu mengunjungi dan menggunakan jasa dari perusahaan tersebut. Apabila perusahaan gagal dalam memuaskan pelanggan karena kinerja dan pelayanannya yang tidak baik maka akan timbul masalah yang lebih kompleks lagi yaitu adanya dampak dimana hal tersebut tersebar luaskan dari mulut ke mulut, maka akibatnya perusahaan akan mengalami kerugian dan citra yang buruk di mata masyarakat.

Public eksternal merupakan faktor utama yang teramat penting, jelas sekali, maju dan mundurnya suatu perusahaan di tentukan oleh pelanggan ataupun public eksternal, tidak ada suatu permasalahan pun yang berhasil tanpa dukungan komunitas dengan pelaksanaan hubungan dengan komunitas merupakan

perwujudan kebijakan. Peran pemerintah sangat penting bagi berjalannya suatu perusahaan dimana pemerintah yang menetapkan dan memaksakan peraturan untuk mengatur tugas dan menentukan iklim dimana bisnis harus berfungsi, dan kegiatan humas tidak akan berhasil tanpa dukungan media maspers/media merupakan kerja terdekat dengan humas.

Organisasi publik memainkan peran penting dalam kehidupan masyarakat. Mereka bertanggung jawab atas layanan publik yang penting seperti pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan keamanan. Kinerja organisasi publik ini memiliki dampak langsung pada kualitas hidup masyarakat. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja organisasi publik adalah dengan melakukan perbandingan dengan organisasi lain. Kedekatan geografis: Banten dan Jawa Barat merupakan dua provinsi yang bertetangga dengan banyak kesamaan dalam hal budaya dan ekonomi. Perbedaan tingkat kinerja: Jawa Barat secara umum memiliki kinerja organisasi publik yang lebih baik daripada Banten. Kesempatan untuk belajar Perbandingan ini dapat membantu Banten untuk belajar dari Jawa Barat dan meningkatkan kinerjanya. Perbandingan organisasi publik Banten dan Jawa Barat dapat menjadi alat yang penting untuk meningkatkan kinerja organisasi publik di kedua provinsi tersebut. Dengan melakukan perbandingan, organisasi publik di kedua provinsi dapat saling belajar dan mengadopsi praktik-praktik terbaik (Kuncoro, Mudrajad. 2012). Hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat di kedua provinsi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian artikel ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dimana semua masalah dan solusi terkait dengan tema dan diambil dari berbagai sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ini bertujuan untuk membandingkan organisasi publik di Banten dan Jawa Barat. Perbandingan ini didasarkan pada beberapa aspek, seperti struktur organisasi, tata kelola, kinerja, dan sumber daya manusia. Struktur organisasi publik di Banten dan Jawa Barat memiliki beberapa kesamaan. Kedua provinsi ini memiliki struktur organisasi yang hirarkis, dengan gubernur sebagai pemimpin tertinggi. Untuk memastikan bahwa sumber daya manusia aparatur pelayanan publik memiliki kompetensi dan kinerja yang diperlukan, pengukuran menjadi sangat penting. Sistem pengukuran kinerja sangat penting bagi organisasi dengan lingkungan yang dinamis dimana ukuran kinerja tradisional yang hanya menggunakan metrik keuangan tidak memberikan informasi yang akurat dan relevan karena tidak terkait langsung dengan definisi strategi organisasi, sehingga tujuan dan sasaran tidak dapat dicapai (Zainal, 2013). Banten resmi menjadi sebuah provinsi ke-30 di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) . sejak tahun 2000 yang dibentuk melalui Undang-undang nomor 23 tahun 2000.

Sebelumnya Banten merupakan karesidenan sebagai bagian dari wilayah Provinsi Jawa Barat. Pada awal pembentukannya Banten memiliki 6 kabupaten/kota yaitu; Kabupaten Serang, Kabupaten Pandeglang, Kabupaten Lebak, Kabupaten Tangerang, Kota Cilegon dan Kota Tangerang. Pada tanggal 17 Juli 2007 Kota Serang dibentuk sebagai kota otonom sedangkan Kota Tangerang Selatan dibentuk sebagai kota otonom pada tanggal 29 Oktober 2008, terpisah dari wilayah Kabupaten Tangerang. Saat ini Provinsi Banten memiliki 8 kabupaten/kota. Perekonomian daerah Provinsi Banten ditopang beberapa sektor

diantaranya penanaman modal, perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah, pertanian dan peternakan, perhutanan dan perkebunan, kelautan dan perikanan, serta sektor pariwisata. (Fitri Amalia, 2015).

Sumber daya manusia (SDM) di organisasi publik Banten dan Jawa Barat memiliki beberapa kesamaan. Kedua provinsi ini memiliki jumlah sumber daya manusia yang besar. Indeks Pembangunan Manusia (IPM). (Ikwan Syahreza, 2019):

* Banten 70,43 (peringkat 17) pada tahun 2022. seru

* Jawa Barat 71,77 (peringkat 9) pada tahun 2022.

Berdasarkan penjelasan tersebut, pengertian sumberdaya manusia dapat dijelaskan sebagai suatu proses mendayagunakan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Salah satu aktivitas atau fungsi dari manajemen sumberdaya manusia adalah manajemen penghargaan. Kajian terhadap manajemen penghargaan cukup luas.

Di dalam penelitian ini manajemen penghargaan yang dimaksud adalah pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau manfaat yang diterima sebagai balas jasa karyawan terhadap kontribusi atas pekerjaan mereka di perusahaan.

Ditambahkan lagi bahwa kompensasi harus dirancang sedemikian rupa agar bisa memotivasi karyawan dan sekaligus tidak memberatkan beban organisasi. Dengan demikian sasaran pemberian kompensasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan organisasi dapat tercapai.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya dalam suatu organosasi yang dikondisikan dengan kemampuannya. Di samping itu, dorongan ini bisa muncul dari dalam diri karyawan ataupun dipengaruhi dari lingkungan diluar diri karyawan: PLN, kantor distribusi Jawa Barat dan Banten memiliki tanggung jawab yang besar dalam memastikan pasokan listrik ke wilayah tersebut. Apalagi misi yang ditetapkan bagi perusahaan negara tersebut juga cukup berat yaitu menjadi Perusahaan kelas dunia yang bertumbuh, berkembang, menjadi yang unggul dan terpercaya dengan dilandaskan pada potensi sumberdaya manusianya. Salah satu contoh besarnya tanggung jawab tersebut adalah tuntutan bagi PLN dalam menangani kmasalah kelistrikan di wilayah seluas lebih dari 42.196 km², dengan jumlah konsumen yang saat ini mencapai lebih dari 9 juta pelanggan. Jumlah ini setara dengan 22 % dari pelanggan PLN nasional. Dengan tugas berat tersebut, maka tidak diragukan lagi bahwa PLN wajib memiliki sumberdaya manusia yang handal. Akan tetapi, memiliki tenaga kerja yang handal saja masih belum cukup, jika tidak diikuti dengan adanya motivasi yang besar dari para karyawan untuk berkontribusi. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan adalah pemberian penghargaan yang tepat. Seperti sudah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini mengkaji bagaimana pemberian kompensasi di PLN bisa memotivasi karyawannya dalam bekerja.

Hubungan kompensasi dan motivasi kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi faktor motivasi yang kuat bagi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dibayar sesuai dengan kontribusi dan nilai yang mereka berikan kepada perusahaan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Selain itu, sistem kompensasi yang memberikan insentif dan penghargaan untuk pencapaian yang baik juga dapat meningkatkan motivasi karyawan. Namun, penting untuk diingat bahwa motivasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya perusahaan, dan kesempatan pengembangan karir (Puspita Wulansari 2014).

KESIMPULAN

Analisis perbandingan organisasi publik di Banten dan Jawa Barat menunjukkan bahwa terdapat beberapa perbedaan dalam struktur organisasi, tata kelola, kinerja, dan sumber daya manusia. Jawa Barat secara umum berkinerja lebih baik daripada Banten. Namun demikian, Banten memiliki potensi untuk meningkatkan kinerjanya dengan melakukan beberapa perbaikan, seperti meningkatkan akuntabilitas dan transparansi tata kelola pemerintahan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan meningkatkan investasi (Kuncoro, Mudrajad. 2012).

Hubungan antara kompensasi dengan motivasi ini menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif. Artinya jika persepsi karyawan terhadap kompensasi meningkat, maka motivasi mereka akan meningkat. Dengan demikian, perusahaan bisa mengoptimalkan sistem pemberian penghargaan yang saat ini diberikan. Dengan model penghargaan yang lebih sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka akan dihasilkan peningkatan motivasi kerja dari karyawan. Salah satu hal yang perlu segera diperbaiki adalah kepastian mengenai aturan kompensasi, dimana perusahaan perlu membakukan ketentuan kompensasinya. Di samping itu perusahaan bisa mencoba beberapa alternatif baru dalam pemberian penghargaan, misalnya dengan menerapkan sistem insentif untuk pencapaian beban kerja di atas rata-rata, penyederhanaan prosedur klaim pengobatan, penyediaan kantin/kafetaria bagi karyawan, penyediaan tunjangan perjalanan dinas atau tunjangan mutasi ke luar kota, tunjangan komunikasi bagi karyawan yang sering bertugas di luar kantor, tunjangan transportasi, dan jika memungkinkan juga menyediakan benefit terkait keluarga karyawan (kesehatan dan pendidikan). Diharapkan dengan diterapkannya model penghargaan yang baru dan kreatif, maka karyawan PLN bisa lebih termotivasi. Dengan demikian perusahaan juga akan semakin mudah untuk mencapai visinya untuk menjadi perusahaan berskala global yang didukung dengan sumberdaya manusia yang berkompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyan Faiz Nur, 2020. Perbandingan Kinerja Keuangan Dengan Menggunakan Metode RGEC Sebelum dan Sesudah Go Public. IAIN
- Arham, M. 2013. Pengaruh Kebijakan Desentralisasi Fiskal Terhadap Pergeseran Sektoral dan Ketimpangan Antar Kabupaten/Kota di Sulawesi dan Jawa. Disertasi. Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Arry Eksandy, Mohamad Zulman Hakim, Ekawati. 2019. Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum Dan Dana Alokasi Khusus Terhadap Belanja Modal (Pada Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2011-2015). Universitas Muhammadiyah Tangerang.
- Arthaingan H. Mutiha, 2018. Analisis Perbandingan Rasio Keuangan Pemerintah Provinsi Di Pulau Jawa. Universitas Indonesia
- Dadan Ramdan, 2018. Peran Prioritas Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Dalam Mempengaruhi Kinerja Sektor Publik Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Provinsi Banten. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Dadan Ramdani, Indi Zaenur Anis,. 2017. Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pelaksanaan Anggaran Terhadap Penetapan Anggaran Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten. Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Dian Yudo Palupi, Farida Ratna Dewi, R. Dikky Indrawan, 2016. Analisis Peluang Penyertaan Modal

- Pemerintah Daerah Kota Pada PT Bank BJB. Institut Pertanian Bogor.
- Fitri Amalia, 2015. Flaypaper Effect pada Belanja Daerah Kabupaten dan Kota di Provinsi Banten. Universitas Terbuka.
- Ikwan Syahreza, 2019 Organisasi publik berperan penting dalam kehidupan masyarakat. Untirta
- Khusaini, M. 2006. Ekonomi Publik, Desentralisasi Fiskal dan Pembangunan Daerah. Edisi 2. Malang: BPFE UNIBRAW.
- Kuncoro, Mudrajad. 2012. Dampak Desentralisasi Fiskal Terhadap Perekonomian Kabupaten dan Kota di Provinsi Banten. Disertasi. Bogor: Sekolah Pascasarjana, Institut
- Kuncoro, Mudrajad. 2012. Perencanaan Wilayah: Bagaimana Mengembangkan Ekonomi Lokal, Kota dan Daerah?. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Puspita Wulansari, Andre Harjana Damanik, Arif Partono Prasetyo, 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa
- Sity Aisyah, 2017. Analisis Akuntabilitas Kebijakan Penganggaran Daerah di Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten. IPDN.
- Zainal, 2013. Analisis ini bertujuan untuk membandingkan organisasi publik di Banten dan Jawa Barat. Majalah harian organisasi tersebut.