

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Institusi/ lembaga pemerintah sebagai salah satu bentuk organisasi agar mampu mencapai keberhasilan sangat tergantung kepada sumber daya manusianya. Dalam hal ini “aparatur” yang mewakilinya yang tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan. sebagai dasar meningkatkan kualitas sumber daya dan peningkatan kinerja SDM dalam menghadapi persaingan global. Dalam kaitan ini, salah satu aspek (indikator) keberhasilan suatu organisasi pemerintah yakni kelancaran pelayanan di sektor publik hingga saat ini belum sepenuhnya dirasakan oleh masyarakat luas. Dengan adanya Undang-Undang RI Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang beorientasi pada pelayanan publik sebab PNS tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat.

Terkait dengan penilaian kinerja, dalam pasal 75 UU ASN disebutkan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau satuan organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku dari PNS itu sendiri secara objektif,akuntabel.

Berdasarkan pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja PNS dibagi dalam dua unsur yaitu pertama, sasaran kinerja pegawai yang melakukan

pengukuran dari segi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Kedua, perilaku kerja yang diukur dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

Oleh karena itu, sebagai Sumber Daya Manusia yang handal dalam melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mampu menjalankan revolusi mental dengan mendasari tuntunan kehidupan beragama secara benar, selalu memiliki komitmen dalam melayani masyarakat sehingga tercipta good governance. Di setiap organisasi akan bisa dicapai melalui kesadaran diri ASN yang mempunyai etos kerja yang baik sudah barang tentu akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga akan didapatkan ASN yang professional.

Di sisi lain, ASN dalam menjalankan revolusi mental harus membentengi dengan cara mewarisi nilai-nilai kepahlawanan kemerdekaan para pendahulu kita ditambah nilai-nilai moral dengan menjalankan/mengamalkan kehidupan beragama secara konsisten.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung merupakan salah satu unit vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) di bawah Kantor Wilayah DJKN Jawa Barat. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 170/PMK.01/2012 tanggal 6 November 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan pelayanan di bidang kekayaan negara, penilaian, piutang negara dan lelang.

Sebagai unit vertikal di bawah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung selalu berupaya untuk mewujudkan visi dan menjalankan misi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara dengan meningkatkan pelayanan kepada pengguna jasa (stakeholder) dan berpedoman pada nilai-nilai kementerian keuangan yaitu Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan dan Kesempurnaan.

Wilayah kerja Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung meliputi 5 (lima) kota/kabupaten di propinsi Jawa Barat yaitu Kota Bandung, Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat, Kota Cimahi dan Kabupaten Sumedang.

Penilaian kinerja pegawai ANS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian kinerja pegawai PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun (akhir desember tahun bersangkutan) yang terdiri atas unsur Capaian Kinerja Pegawai (CKP) dan Nilai Perilaku (NP). Nilai perilaku kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas jabatan PNS yang dinilai. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Bandung, maka diperoleh pencapaian kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pengukuran Capaian Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Kekayaan
Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung 2016

Status Kinerja Pegawai		Jumlah Pegawai	persentase
Terbaik	11	39	28,2 %
Rata-Rata	22	39	56,41 %
Dibawah Rata-Rata	6	39	15,3 %
Total Persentase Capaian Kinerja			100 %
Persentase = (Total pegawai / Jumlah pegawai) X 100 %			

Persentase tahun 2014

Status Kinerja Pegawai		Jumlah Pegawai	persentase
Terbaik	8	39	20,5%
Rata-Rata	24	39	61,53 %
Dibawah Rata-Rata	7	39	17,9%
Total Persentase Capaian Kinerja			100 %
Persentase = (Total pegawai / Jumlah pegawai) X 100 %			

Persentase tahun 2015

Status Kinerja Pegawai		Jumlah Pegawai	persentase
Terbaik	6	39	15,3 %
Rata-Rata	27	39	69,23 %
Dibawah Rata-Rata	6	39	15,3 %
Total Persentase Capaian Kinerja			100 %
Persentase = (Total pegawai / Jumlah pegawai) X 100 %			

(Sumber: Rekapitulasi Penghitungan Nilai Kinerja Pegawai (NKP) dan NPKP (Nilai Prestasi Kerja Pegawai di KPKNL Bandung 2014 - 2016)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Bandung belum optimal. Dapat di lihat dari tahun ke tahun bahwa karyawan yang memiliki predikat terbaik semakin menurun tiap tahunnya. Faktor pengukuran kinerja pegawai yang menurun ini di akibatkan faktor kehadiran, keterlambatan, beban kerja, pencapaian target kerja, kompetensi, kemampuan dan juga disiplin kerja yang kurang optimal.

Pada KPKNL Bandung kualitas kerja yang didapatkan masih dalam rata-rata karena motivasi yang didapatkan dari atasan masih kurang, dan banyaknya pekerjaan yang menyebabkan target tidak tercapai sesuai dengan waktu yang

ditentukan, dan kerjasama antara pegawai masih kurang masih banyaknya karyawan yang bekerja individual tanpa ada koordinasi terlebih dahulu.

Untuk melakukan kinerja dengan baik instansi menempuh beberapa cara misalnya melalui kompensasi yang layak dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Pemberian kompensasi serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan.

Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Kompensasi adalah penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan

manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun jenis-jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung yang terdiri dari gaji, tunjangan, bonus, komisi sedangkan kompensasi tidak langsung adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Tabel 1.2
Golongan dan Grade pegawai di KPKNL Bandung

Golongan pegawai	Grade	Pegawai
IV A	15	1
IV B	18	1
III A	9-10	7
III B	10	10
III C	11-12	6
III D	15	8
II A	-	-
II B	-	-
II C	8	3
II D	8-9	3

(Sumber : Rekapitulasi Penghitungan Nilai Kinerja Pegawai (NKP) dan NPKP (Nilai Prestasi Kerja Pegawai) tahun 2016 di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Bandung)

Berdasarkan data di atas pemberian kompensasi pada kantor pelayanan Kekayaan dan lelang bandung masih belum adil dikarenakan pada golongan yang berbeda tetapi ditemukan grade yang sama, karena pendapatata seorang karyawan di KPKNL ini di tentukan oleh grade bukan oleh golongan, semakin tinggi grade seseorang maka semakin tinggi pula pendapatan yang diterimanya.

Menurut hasil pra survey menjealaskan bahwa karyawan masih ada yang merasa adanya ketidakadilan dari pemberian gaji yang diterima karena masih adanya golongan yang besar tetapi grade kecil yang mempengaruhi pendapatan karyawan.

Motivasi merupakan faktor yang penting juga dalam pencapaian kinerja karena dengan seorang karyawan memiliki motivasi yang besar maka tujuan dari perusahaan tersebut akan cepat tercapai.

Vroom dan Dessler mengatakan bahwa orang-orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Bagi Dessler pernyataan inilah yang dinamakannya hukum motivasi. Berdasarkan hukum motivasi kerja itu maka untuk memotivasi kerja seorang pegawai diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja.

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absensi di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Bandung 2016

Bulan	Keterangan					Total Ketidak hadiran	Jumlah Pegawai	Presentase Ketidak hadiran
	Terlambat	Tugas Luar	Sakit	Tugas Belajar	Cuti			
Agustus	5	8	2	5	3	23	39	58.97%
September	9	7	1	5	4	26	39	66.66%
Oktober	8	7	5	5	3	28	39	71.79%
November	8	8	3	5	6	30	39	76.92%
Desember	10	9	4	5	5	33	39	84.61%
Presentase = (Total Absen/Jumlah pegawai) x 100%								

(Sumber: Monitoring Disiplin Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Bandung tahun 2016)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Bandung hampir mengalami kenaikan setiap bulannya. Hal ini dapat di buktikan dengan perbandingan ketidakhadiran pegawai yang setiap bulannya naik 2-5%. Kenaikan ketidakhadiran absensi pegawai ini disebabkan karena masih banyaknya pegawai yang datang terlambat. Tingginya ketidakhadiran pegawai merupakan sikap dari rendahnya motivasi pegawai yang mana yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Dilingkungan KPKNL ini masih dirasakan lingkungan kerja yang masih kurang menyenangkan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya karena masih adanya karyawan yang bekerja tanpa berkoordinasi terlebih dahulu dengan karyawan lainnya, dan juga kurangnya pengakuan dari atasan atas prestasi kerja yang didapatkan.

Kompensasi dan Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi menjadi pendorong seorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik.

Penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh karyawan. Apakah kinerja yang dicapai karyawan sudah baik, cukup atau bahkan kurang. Penilaian kinerja penting bagi setiap karyawan dan

berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan selanjutnya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila beban kerja yang di tetapkannya tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang di tetapkan perusahaan. Tuntunan-tuntunan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : “ **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Bandung .**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terlihat adanya permasalahan dalam kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Bandung diantaranya:

1. Pemberian kompensasi yang belum maksimal
2. Masih ada pegawai yang memiliki golongan rendah tetapi grade yang tinggi
3. Kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan
4. Masih sedikit karyawan yang memiliki predikat terbaik
5. Adanya penurunan jumlah karyawan terbaik tiap tahun nya
6. Masih banyak karyawan yang datang terlambat
7. Rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan
8. Kurangnya komunikasi sesama karyawan maupun kepada atasan

9. Kurangnya kerjasama antar pegawai

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang ada di kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Bandung, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Bandung
2. Bagaimana Motivasi yang diberikan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Bandung
3. Bagaimana Kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Bandung
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun maksud tujuan dari penelitian yang dilakukan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Bandung adalah untuk menganalisis masalah berikut sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompensasi yang diberikan kepada karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Bandung.
2. Untuk mengetahui motivasi yang diberikan kepada karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Bandung.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat yang berguna yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
- b. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis
Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu instansi pemerintahan.
- b. Bagi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Bandung.

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.