

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberadaan Sumber Daya Manusia di dalam suatu kegiatan operasional instansi pemerintah maupun swasta atau organisasi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitasnya. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam setiap perusahaan atau organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai instansi bisa menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang

tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari pihak instansi untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, terutama instansi, maka pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat memelihara dan mempertahankan prestasi kerja para pegawai. Suatu kompensasi dapat berupa finansial ataupun nonfinansial. Pada umumnya, istilah kompensasi dipakai dalam pengertian proses peng-administrasian gaji dan upah. Suatu kompensasi akan dapat meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja atau memotivasi pegawai. Oleh karena itu penting sekali perhatian instansi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil. Suatu kompensasi harus memiliki dasar yang *logic, rational*. Dalam hal ini, masih saja mengandung banyak faktor emosional dipandang dari segi pegawai. Sebab, jika para pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja dapat menurun drastis. Program-program kompensasi sangatlah penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena mencerminkan adanya instansi atau perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan

sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan atau organisasi berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawan atau pegawai, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan atau pegawai tersebut pada masa yang akan datang. Jika perusahaan atau organisasi dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan pegawai pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi.

Pemberian motivasi banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan pegawai dapat terpenuhi lalu diharapkan para pegawai dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, para pegawai akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama pegawai sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya pegawai dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para pegawai, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam instansi dimana ia bekerja.

Tabel 1.1

Hasil sasaran yang akan di capai

Sasaran	Target	Capaian
Mewujudkan optimalisasi penerimaan, efisiensi pengeluaran dan efektivitas pengelolaan kekayaan negara.	100%	80%
Mengamankan kekayaan negara secara fisik, administrasi dan hukum.	100%	90%
Mewujudkan nilai kekayaan negara yang wajar dan dapat dijadikan acuan dalam berbagai keperluan penilaian.	100%	80%
Melaksanakan pengurusan piutang negara yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.	100%	90%
Mewujudkan lelang yang efektif, efisien, transparan, akuntabel, adil dan kompetitif sebagai instrumen jual beli yang mampu mengakomodasi kepentingan masyarakat.	100%	80%

Sumber: KPKNL Gorontalo.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian sasaran yang telah ditentukan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Gorontalo belum maksimal, ini disebabkan karena kurangnya motivasi kerja pegawai yang di pengaruhi oleh beberapa permasalahan

yang terjadi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Gorontalo.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Gorontalo, sebagai instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan negara dan lelang dengan memberikan pelayanan secara professional, sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal ini, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau instansi dan kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan.

Dalam pelaksanaannya permasalahan pelayanan, pengawasan, melekat pada birokrasi pada umumnya dan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Gorontalo pada khususnya, sebagian pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Gorontalo belum memperlihatkan kemajuan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mendapatkan peluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat/ jabatan, ini disebabkan karena rendahnya motivasi kerja pegawai, rendahnya pengakuan atas hasil kerja pegawai yang telah diselesaikan, karena dengan pengakuan atas hasil kerja yang telah diselesaikan, pegawai akan merasa bangga terhadap pekerjaan yang

telah dicapai dan merasa termotivasi dan semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Belum maksimal pencapaian target kerja yang telah ditentukan dalam pelaksanaan tugas pokok maupun tugas tambahan, tingkat hubungan antar pribadi yang dirasakan tidak sesuai dengan yang diinginkan, disebabkan oleh adanya perbedaan-perbedaan yang timbul antar rekan kerja, masih lambatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, masih belum menunjukkan motivasi kerja yang maksimal dengan kompensasi yang diberikan. Tujuan kompensasi yang diberikan pada pegawai antara lain untuk menghargai prestasi pegawai. Menjamin keadilan diantara pegawai, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih teliti tentang apa yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang berkaitan dengan kompensasi yang diterima dikantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Gorontalo dengan judul **“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DIKANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) GORONTALO”**.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Pegawai belum memperlihatkan kemajuan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mendapatkan peluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat/ jabatan karena kurangnya motivasi kerja pegawai.

2. Rendahnya pengakuan atas hasil kerja pegawai yang telah diselesaikan.
3. Belum maksimal pencapaian target kerja yang telah ditentukan.
4. Tingkat hubungan antar pribadi yang dirasakan tidak sesuai dengan yang diinginkan.
5. Masih lambatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. Masih belum menunjukkan motivasi kerja yang maksimal dengan kompensasi yang diberikan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Gorontalo?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Gorontalo.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam pengembangan ilmu khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
- c. Penelitian memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pemberian kompensasi dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi pimpinan perusahaan atau organisasi sehingga mengetahui efektifitas pemberian kompensasi dan tingkat motivasi kerja pegawai atas sistem yang telah diterapkan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan atau organisasi dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup motivasi.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada pegawai/ karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.