

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya adalah kekuatan pendorong bagi suatu organisasi untuk beroperasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dan tenaga kerja, dana, material, dan mesin di lembaga pemerintah juga harus memiliki dukungan untuk berperan. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling utama. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Wirawan (2009:1) bahwa setiap instansi memerlukan sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuannya. Oleh karenanya, sumber daya manusia yang mana dalam hal ini adalah pegawai harus dikelola sedemikian rupa agar bisa mencapai misi dan tujuan instansi sebagai pemberi pelayanan. Hal ini dikarenakan tanpa sumber daya manusia, pekerjaan akan terhambat dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan.

Keberadaan tenaga kerja sebagai faktor pendukung terlaksananya pelayanan sangat penting bagi suatu instansi (Susi, 2020:1). Instansi akan menghadapi masalah sumber daya manusia yang semakin rumit dalam proses pengembangannya dan pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen independen dalam organisasi, yaitu departemen sumber daya manusia (HRD). Sumber daya yang berkualitas dapat dilihat dari kualitas kinerja yang dihasilkan. Kinerja individu berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada pekerjaan. Demikian pula kinerja pegawai negeri sipil yang dapat dilihat dari sudut administrasi dan pengembangan profesi. Menurut Sakban (2019:94), kinerja

merupakan perwujudan kerja yang dilakukan pegawai sehingga perlu diupayakan peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi.

Pegawai negeri sipil (PNS) adalah orang yang bekerja dalam lembaga pemerintah yang ditugaskan untuk memberikan pelayanan publik. Sebagai pekerjaan, pegawai negeri sipil merupakan jabatan yang didapat jika menempuh jenjang karir dan bukan dipilih dalam pemilihan umum. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 11 menjelaskan bahwa pegawai negeri sipil memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Oleh karena itu, selain keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dukungan pendidikan formal, pelatihan struktural dan teknis fungsional diperlukan sebagai bagian dari upaya pemerintah untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan serta sebagai langkah untuk memungkinkan PNS menempati posisi struktural dalam instansi.

Pegawai atau karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan insentif dan kesempatan pengembangan yang sama bagi setiap karyawan, serta memberikan kompensasi yang layak atas kinerja yang telah dibayarkan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi sendiri merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atas prestasi kerjanya. membayar adalah membayar tugas yang diberikan perusahaan dan kontribusi yang telah dilakukan. Kompensasi adalah alasan mengapa karyawan tetap bekerja karena kompensasi dapat memenuhi kebutuhan hidup, primer dan sekunder. Jadi perusahaan harus memperhatikan pentingnya kompensasi. Gaji adalah pendapatan berupa uang atau barang sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan karna menyelesaikan tugas yang diberikan (Andriani, 2022:11).

Tercapainya suatu tujuan dalam instansi tidak hanya bergantung pada faktor pendukung yang lengkap, tetapi juga tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaannya. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kualitas kinerja pegawai tentu tidak terlepas dari pengaruh pimpinan terhadap peningkatan efektivitas kinerja pegawai karena menyangkut pemberian pelayanan publik yang baik. Pentingnya pemimpin yang berkompeten dalam membangun kinerja pegawai, oleh karenanya pemerintah mengeluarkan aturan yang harus dipatuhi pegawai selama masa kerja agar dapat memenuhi tujuan instansi serta bertanggungjawab kepada tugas yang diberikan.

Bekerja pada suatu instansi dengan memperoleh imbalan didasarkan pada keyakinan bahwa dengan bekerja dapat memenuhi segala kebutuhan. Keinginan untuk memenuhi segala kebutuhan inilah yang menjadi pendorong bagi manusia untuk bekerja. Namun gaji pokok tidak dapat dijadikan sebagai satu-satunya alasan untuk meningkatkan produktivitas dan efektifitas kinerja pegawai. Kinerja artinya capaian kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan melakukan pekerjaan ataupun program kegiatan berdasarkan pada tanggung jawab yang dibagikan untuk jangka waktu tertentu. Kinerja mempengaruhi sukses atau tidaknya sebuah instansi guna meraih tujuan sehingga kinerja bisa diukur melalui standar keberhasilan tolak ukur organisasi.

Kinerja adalah hasil pelaksanaan tugas dan fungsi selama periode tertentu. Dalam PP No. 30 tahun 2019, Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi harus dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara berkesinambungan apabila dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang bermutu yang memiliki kompetensi dan teknologi yang memadai.

Menurut Mangkunegara (2000: 67) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Anthony dan Govindarajan (2004) menyatakan bahwa organisasi merekrut orang-orang yang baik, mengharapkan mereka untuk berkinerja dengan baik dan membayar mereka dengan baik jika kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Jadi dapat dikatakan kinerja pegawai merupakan suatu hasil pekerjaan atau hasil prestasi kerja yang dilakukan pegawai sesuai dengan tugas-tugas ataupun beban kerja yang didapat. Salah satu faktor yang mendorong pegawai agar termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik yaitu dengan adanya pemberian remunerasi.

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai dari prestasi yang telah diberikannya dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi diharapkan untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Motivasi meningkatkan keterlibatan kerja dengan membuat

pekerjaan lebih bermakna dan menarik sehingga pegawai lebih produktif dan meningkatkan kinerja mereka (Aldriani, 2022).

Remunerasi memiliki cakupan yang lebih luas dimana remunerasi mencakup semua pengeluaran organisasi untuk pegawainya baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (Nawawi, 2020:286). Dalam meningkatkan kinerja, pegawai bisa diberikan motivasi kerja diluar gaji pokok, yaitu dengan cara memberikan tambahan penghasilan diluar gaji pokok yaitu tunjangan kinerja pegawai, insentif kesehatan, pesangon dan uang pensiun (Pionika, 2021:2).

Memberikan pelayanan publik kepada masyarakat tentu saja tidak mungkin lakukan tanpa peran pekerja layanan. Jadi untuk mendongkrak keterampilan apa yang perlu dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan instansi diperlukan motivasi sebagai faktor peningkatan kinerja pegawai (Olivia, 2022:2487). Jika motivasi pegawai kecil, hasil kerja atau kinerjanya juga rendah. Memberikan motivasi dalam hal ini digunakan untuk mendorong pegawai melanjutkan pendidikan. Tujuannya adalah agar kinerja yang dihasilkan tidak hanya berdasarkan kuantitas tetapi juga kualitas.

Dengan memberikan motivasi kerja kepada pegawai juga diharapkan dapat memacu semangat pegawai dalam meningkatkan kinerja menjadi lebih baik, menciptakan disiplin kerja, meningkatkan kerja sama antar sesama rekan kerja dan atasan serta memberikan kepuasan kepada pegawai. Dengan diberikan motivasi kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai serta memberikan kepuasan atas capaian kinerja yang dilakukan pegawai.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kinerja pegawai menjadi kendala dalam sebuah organisasi. Observasi awal yang dilakukan peneliti pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Kabupaten Karimun, kinerja pegawai dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai yang permasalahannya selalu berulang-ulang. Tidak ada saat jam kantor, beberapa pegawai yang datang terlambat, hingga pemberian pelayanan yang kurang maksimal. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya dorongan dan motivasi agar pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga dapat memacu semangat pegawai dalam melakukan beban tugas dan tanggungjawab yang diberikan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan cepat dan benar.

Untuk mendapatkan insentif berdasarkan beban kerja dan golongan maka ASN diharuskan menaati Perbub. No. 57 tahun 2021 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun yaitu:

- a. PNS yang datang terlambat atau pulang mendahului 1-30 menit akan dikenakan pengurangan sebesar $0,5\% \times$ jumlah hari terlambat atau pulang mendahului;
- b. PNS yang datang terlambat atau pulang mendahului 31-60 menit akan dikenakan pengurangan sebesar $1\% \times$ jumlah hari terlambat atau pulang mendahului;
- c. PNS yang datang terlambat atau pulang mendahului 61-90 menit akan dikenakan pengurangan sebesar $1,25\% \times$ jumlah hari terlambat atau pulang mendahului;
- d. PNS yang datang terlambat atau pulang mendahului 91 menit atau lebih akan dikenakan pengurangan sebesar $1,5\% \times$ jumlah hari terlambat atau pulang mendahului;
- e. PNS yang tidak mengikuti apel pada hari-hari tertentu dan upacara hari besar dikenakan pengurangan sebesar 2%, kecuali bagi PNS yang memiliki alasan yang sah;

- f. PNS yang tidak melakukan kedatangan dan kepulangan dikenakan pengurangan sebesar 1,5% x hari tidak melakukan presensi kedatangan dan kepulangan;
- g. PNS yang tidak masuk kerja dikenakan pengurangan sebesar 3% x hari tidak masuk kerja;
- h. PNS yang tidak masuk kerja 5 hari berturut-turut dalam 1 bulan tanpa keterangan, maka tunjangan beban kerja tidak dapat dibayarkan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu adanya dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan baik melalui pemberian remunerasi dan motivasi kerja yang dapat memacu semangat pegawai dalam melakukan beban tugas dan tanggungjawab yang diberikan agar pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dapat dilakukan dengan baik dan benar.

Dalam jurnal Roli Sambuardi tahun 2021 dengan judul "*Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun*", hasil penelitian ditemukan bahwa analisa kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten Karimun berada pada kategori cukup baik. Hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang terlambat melakukan absensi, kurangnya pelatihan bagi pegawai, buruknya komunikasi internal pegawai serta tidak puasnya pegawai pada sistem gaji dan pemberian tunjangan.

Adanya motivasi dan pemberian remunerasi bagi PNS di Sekretariat Daerah Kantor Bupati Kabupaten Karimun diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan sebagai rangka mewujudkan kepuasan masyarakat dan kesejahteraan masyarakat. Selanjutnya diharapkan dengan adanya motivasi dan pemberian remunerasi membuat pegawai menjadi lebih meningkatkan

kemampuan dirinya dalam bidang pekerjaannya sehingga menjadi SDM yang berkualitas. Tentunya dalam mencapai hal tersebut memerlukan dukungan dari berbagai pihak meliputi Pemerintah kabupaten Karimun dalam memberikan pengawasan kepada pegawainya dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan.

Peneliti juga melakukan analisis dari penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan variabel yang sama, seperti penelitian yang dilakukan oleh Yuliani dan Adnan tahun 2020 didapatkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama, remunerasi berpengaruh signifikan sebesar 6% terhadap kinerja pegawai pajak di Pratama satu Padang, dan sisanya sebesar 94% dipengaruhi oleh faktor lain; kedua, remunerasi berpengaruh signifikan sebesar 4% terhadap motivasi kerja, dan sisanya 96% dipengaruhi oleh faktor lain Pengaruh, ketiga, remunerasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terhitung 7%, dan sisanya 93% dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu dapat disimpulkan secara simultan bahwa remunerasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Padang satu Kota Padang.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Iyan tahu 2022 menunjukkan hasil bahwa semua variabel, yakni Remunerasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor Motivasi kerja yang memiliki pengaruh atau kontribusi yang dominan terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.

Penelitian lainnya dari Supandi tahun 2020 menunjukkan hasil motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,398, dimana pengaruh ini sudah terbukti secara signifikan karena $p - \text{value} < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai yang memiliki persepsi motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Ada pengaruh positif Remunerasi terhadap Motivasi Kerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,685. Pengaruh ini terbukti signifikan karena nilai $p - \text{value} < 0,05$. Artinya bahwa pegawai yang memberikan persepsi yang baik terhadap adanya remunerasi maka motivasi kerja akan semakin meningkat.

Dari berbagai hasil kajian pustaka tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan dalam hasil kajian pustaka penelitian terdahulu bahwa remunerasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pemberian Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kantor Bupati Kabupaten Karimun”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah pemberian remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati kabupaten Karimun?

2. Apakah pemberian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Karimun?
3. Apakah pemberian remunerasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Karimun?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pemberian remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati kabupaten Karimun.
2. Untuk mengetahui pemberian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Karimun.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian remunerasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Karimun.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan baik teoritis maupun praktis sebagai berikut.

1.4.1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah dan menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan menambah kajian ilmu pengetahuan khususnya ilmu administrasi tentang pemberian

remunerasi dan motivasi kerja kepada pegawai untuk bisa meningkatkan kinerja sehingga pemberian pelayanan bisa sebaik mungkin.

1.4.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis pada penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan di bidang sumber daya manusia yang khususnya berkaitan tentang tunjangan kinerja dalam hubungannya dengan kinerja pegawai dan bisa dijadikan bahan pertimbangan pada penelitian berikutnya.

2. Bagi instansi.

Dapat digunakan sebagai masukan bagi pegawai untuk bisa meningkatkan kinerja dengan diberikannya remunerasi dan motivasi kerja sehingga pemberian pelayanan kepada masyarakat akan menjadi lebih baik dan meningkatkan semangat kerja bagi pegawai guna mencapai tujuan yang ingin diraih oleh instansi.

3. Bagi Masyarakat

Memberikan pengetahuan dan informasi kepada masyarakat, bahwa di Indonesia dalam memberikan pelayanan publik yang baik, para pegawai diberikan remunerasi dan motivasi kerja sehingga masyarakat bisa juga aktif dan bisa turut serta memberikan kritikan dan memberikan masukan jika ada pegawai tidak bekerja yang sesuai.