

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada sebuah institusi bisa berjalan dengan baik jikalau dituntut membentuk kinerja staff yang besar untuk peningkatan institusi. Institusi mesti dapat membentuk serta menumbuhkan kinerja di dalam sekitarnya. Kesuksesan institusi itu dipengaruhi oleh sejumlah aspek, satu dari aspek penting ialah sumberdaya manusia, lantaran sumberdaya manusia ialah pelaku dari semua tingkatan perancangan sampai dengan evaluasi yang dapat menggunakan sumberdaya lain yang dipunyai oleh institusi ataupun institusi. Satu dari cara dalam menumbuhkan kinerja staff yakni dengan cara pembagian kompensasi selaku hasil balas budi dari seluruh usaha yang sudah dilaksanakan bagi institusi. Kompensasi penting bagi staff untuk memacu kinerja staff supaya seringkali berada pada tingkatan tertinggi (maksimal) selaras kapabilitas masing-masing. Andil kompensasi lumayan besar dalam membangun staff yang berpotensi. Kompensasi yang besar serta sesuai akan punya pengaruh pada kinerja staff. Kompensasi amat penting bagi staff, lantaran staff berharap dengan kompensasi yang diperolehnya bisa mencukupi keperluannya serta dapat menumbuhkan kemakmuran hidupnya. Oleh karenanya, bilamana para staff melihat kompensasinya tidak mencukupi, pencapaian kerja, motivasi serta kepuasan kerjanya akan berkurang (Handoko, 2011:155).

Dalam Leklikwati (2005) kompensasi bisa dimaknakan selaku, “Suatu hal yang di terima staff selaku balas budi untuk kerja staff. Kompensasi bisa dipisah jadi dua macam, yakni kompensasi keuangan seperti gaji, imbalan, bonus, tunjangan, serta lain-lain, serta kompensasi non keuangan seperti promo, reward serta lain-lain. Dalam Wahjono (2008) “Seluruh suatu hal yang di terima staff selaku upah atas sumbangannya pada institusi, termasuk di dalamnya ialah gaji, pembagian tunjangan, sarana-sarana yang bisa dinikmati staff baik yang berbentuk uang ataupun yang bukan” Berikutnya Simamora (2004) mengkategorikan rupa-rupa kompensasi ke dalam,

gaji/imbalan, insentif, bonus, tunjangan kerja, serta lingkup pekerjaan. Gaji ialah sebuah reward yang paling penting dalam sebuah institusi, imbalan ialah upah keuangan langsung yang dilunaskan pada seluruh pegawai lepas berlandaskan jam kerja. Insentif ialah upah langsung yang dibagikan lantaran staff mempunyai pencapaian dalam berkerja, bonus dibagikan lantaran staff mempunyai hasil kerja yang dibagikan berlandaskan pada peraturan institusi, tunjangan yang dibagikan untuk menjamin kenyamanan staff sepanjang berkerja di institusi. Pekerjaan ialah seluruh aktivitas yang dilaksanakan oleh staff dalam rangka menuntaskan tugas-tugas yang sudah ditanggungkan terdapat, lingkup pekerjaan ialah keadaan lingkup dalam sebuah institusi dimana para staff melakukan tugas serta pekerjaannya sehari-hari.

Pembagian kompensasi bisa membagikan pengaruh yang positive pada staff, menimbulkan motivasi berkerja, gairah kerja serta akhirnya akan menumbuhkan kinerja staff itu pribadi. Perkembangan kinerja staff akan membagikan efek yang positive pada kinerja industri dengan menyeluruh (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021). Makin Tingginya kompensasi yang di terima pada kepuasan berkerja maka makin tinggi pula kinerja (Jufrizen, 2017). Aspek lain yang juga bisa memengaruhi kinerja sebuah staff ialah motivasi berkerja, Motivasi berkerja ialah awal untuk sebuah institusi untuk meningkatkan baik institusi pemerintahan ataupun institusi swasta tidak lain lantaran terdapat harapan untuk mengimplementasi tujuan serta usaha yang dilaksanakan dengan bersama, skemaatis, dan berencana. Kesuksesan sebuah institusi amat dipengaruhi oleh kinerja pribadi staff. Untuk itu, satu dari cara terbaik untuk menumbuhkan kapabilitas kinerja staff, maka institusi mesti membagikan kompensasi yang mencukupi pada staff, selaras dengan pencapaian kerjanya. Jikalau pembagian kompensasi dirasa kompetitif serta adil oleh staff, maka sebuah institusi akan relatif gampang supaya menarik staff yang berpotensi, memertahkannya serta membagikan motivasi supaya lebih menumbuhkan kinerjanya, hingga tujuan institusi dengan gampang tergapai.

Berlandaskan observasi yang dilaksanakan peneliti di Badan Kepegawaian Kementerian Hukum serta Hak Asasi Manusia berhubungan dengan kompensasi yakni tidak selaras pembagian tunjangan pada staff. Tunjangan yang di terima staff masa kini dirasa belum mencukupi serta relatif rendah. Permendagri No. 56 Tahun 2019 terkait Rujukan Nomenklatur serta divisi kerja sekretariat/institusi wilayah Propinsi serta Kabupaten/Kota, serta Penyelenggaraan Analisis Jabatan, Analisis Tanggungan Kerja, Evaluasi Kedudukan serta Tambahan Pendapatan Pemerintahan Daerah (TPP)

Motivasi berkerja bisa disebut selaku pendorong ataupun dukungan yang bisa menyebabkan munculnya rasa gairah serta juga dapat merubah perilaku pribadi untuk mengarah pada perihal yang relatif baik. Motivasi berkerja melingkupi upaya untuk mendukung ataupun membagikan gairah pada staff dalam berkerja. Motivasi ialah proses yang menguraikan intensity, arah, serta ketekunan seorang pribadi untuk meraih tujuannya (Andayani & Tirtayasa, 2019). Sukses ataupun tidaknya seorang staff disebuah institusi ataupun industri dapat diketahui jikalau institusi ataupun industri itu mengimplementasikan penilaian kinerja. Kinerja sebuah institusi ataupun industri bisa disebut selaku sebuah keadaan yang mesti diketahui serta diinformasikan pada pihak tertentu untuk dapat menemukan tingkatan pencapaian hasil yang bagus, sebuah instansi dihubungkan dengan visi yang diemban sebuah institusi ataupun institusi dan menemukan efek positive serta efek negatif dari suatu peraturan operasional, Jadi kinerja staff ialah hal amat penting bagi institusi ataupun institusi. seorang staff bisa memperoleh hasil ataupun tujuan yang diharapkan oleh institusi, staff itu mesti mempunyai kinerja yang bagus, yang dapat menciptakan institusi ataupun industri itu meraih tujuan yang diharapkan oleh institusi ataupun institusi itu. Hal itu supaya kinerja yang dilaksanakan oleh management institusi itu berjalan dengan lancar serta efisien tanpa ada gangguan. diinstitusi ataupun institusi memerlukan kinerja yang bagus, jikalau kinerja staff bagus di suatu institusi ataupun industri, maka dapat disebut institusi ataupun institusi itu dapat meraih tujuan yang diharapkan oleh institusi ataupun industri itu.

Berlandaskan penjelasan singkat di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan riset yang berhubungan dengan kompensasi pada kinerja staff . guna mendukung riset ini , maka peneliti mengangkat tajuk “Pengaruh Kompensasi serta Motivasi berkerja pada Kinerja Staff pada Divisi Kepegawaian Kementerian Hukum serta Hak Asasi Manusia”

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompensasi pada kinerja staff pada divisi Kepegawaian Kementerian Hukum serta Hak Asasi Manusia ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi pada kinerja staff pada divisi Kepegawaian Kementerian Hukum serta Hak Asasi Manusia?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi serta motivasi dengan simultant pada kinerja staff pada divisi Kepegawaian Kementerian Hukum serta Hak Asasi Manusia?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menemukan pengaruh kompensasi pada kinerja staff pada Badan Kepegawaian Kementerian Hukum serta Hak Asasi Manusia.
2. Untuk menemukan pengaruh motivasi pada kinerja staff pada pada Badan Kepegawaian Kementerian Hukum serta Hak Asasi Manusia.
3. Untuk menemukan pengaruh kompensasi serta motivasi pada kinerja staff pada Badan Kepegawaian Kementerian Hukum serta Hak Asasi Manusia.

1.4. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup riset ini membahas terkait Pengaruh Kompensasi serta Motivasi berkerja pada Kinerja Staff pada divisi kepegawaian Kementerian Hukum serta Hak Asasi Manusia.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi Peneliti

Riset di harap menambah wawasan serta di jadikan bahan referensi terkait Pengaruh Kompenasai serta Motivasi berkerja pada

Kinerja Staff pada Badan kepegawaian Kementerian Hukum serta Hak Asasi Manusia.

1.5.2. Bagi Institusi

Membagikan informasi penting bagi institusi serta bahan evaluasi dalam memahami Pengaruh Kompensasi serta Motivasi berkerja pada Kinerja Staff pada Badan kepegawaian Kementerian Hukum serta Hak Asasi Manusia.

