

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Instansi



Gambar 1. 1 Lambang KPKNL

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) merupakan suatu lembaga Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) yang berada di bawah naungan dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah (Kemenkeu, 2012). Lembaga vertikal yang dimaksud merupakan sebuah perangkat departemen atau instansi pemerintah yang bukan termasuk departemen namun, tetap ada di dalam kepemilikan lingkungan kerja di wilayah departemen tersebut. Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) memiliki peran dan wewenang terhadap pelayanan yang berkaitan dengan lelang dan kekayaan negara yang terjadi di wilayah kota Malang dan sekitarnya seperti Batu, Lumajang, Blitar, Kediri, Jombang, Tulungagung dan Trenggalek (KPKNL, 2022).

KPKNL Malang adalah unit Eselon III di lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 170/PMK.01/2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara yang mengalami perubahan oleh Peraturan Menteri Keuangan Nomor 263/PMK.01/2016, dinyatakan bahwasanya “*KPKNL adalah unit instansi vertikal Direktorat Jenderal*

Kekayaan Negara yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara” (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2017)

Sebagai unit instansi vertikal, KPKNL Malang melaksanakan tugas pelayanan di bidang pelayanan penilaian, pelayanan pengelolaan kekayaan negara, pelayanan lelang serta piutang negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Kemenkeu, 2022). Dalam pelaksanaan serangkaian tugas tersebut, Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang berperan serta memiliki arti yang sangat strategis, yakni mengelola kekayaan negara dan menghimpun Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dari bidang piutang negara dan lelang.

1.1.2 Sejarah Instansi

Pada tahun 1971 penyerahan piutang negara yang berasal dari sumber investasi tidak dapat ditangani oleh struktur organisasi dan sumberdaya manusia Panitia Urusan Piutang Negara (PUPN). Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 1976 dibentuk Badan Urusan Piutang Negara (BUPN) dengan tugas mengurus penyelesaian piutang negara sebagaimana Undang-Undang Nomor 49 Prp Tahun 1960 tentang Panitia Urusan Piutang Negara, sedangkan PUPN yang merupakan panitia interdepartemental hanya akan bertugas untuk penetapan produk hukum dalam rangka penetapan piutang negara. Sebagai penjabaran Keppres tersebut, maka Menteri Keuangan mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 517/MK/IV/1976 tentang susunan organisasi dan tata kerja BUPN, dimana tugas pengurusan piutang Negara dilaksanakan oleh Satuan Tugas (Satgas) BUPN. (Kemenkeu, 2012)

Keputusan Presiden Nomor 21 Tahun 1991 diterbitkan dengan tujuan agar proses pelunasan piutang negara yang tidak lancar dengan dimana menggunakan penggabungan fungsi lelang dan seluruh aparatnya dari lingkungan Direktorat Jenderal Pajak ke dalam struktur organisasi BUPN, sehingga terbentuklah organisasi baru yang bernama Badan Urusan Piutang dan Lelang Negara (BUPLN). Menteri Keuangan memutuskan bahwa tugas operasional pengurusan piutang Negara sepenuhnya dilakukan oleh Kantor Pelayanan Pengurusan Piutang Negara

(KP3N) sebagai bentuk tindak lanjut, sedangkan tugas operasional lelang dilakukan oleh Kantor Lelang Negara (KLN). Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 177 Tahun 2000 yang kemudian ditindaklanjuti dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 2/KMK.01/2001 tanggal 3 Januari 2001, BUPLN ditingkatkan menjadi Direktorat Jenderal Piutang dan Lelang Negara (DJPLN) yang fungsi operasionalnya dilaksanakan oleh Kantor Pengurusan Piutang dan Lelang Negara (KP2LN). (Kemenkeu, 2012)

1.1.3 Visi dan Misi Instansi

KPKNL Malang harus mempunyai Visi dan Misi untuk memenuhi semua kebutuhan dalam pelayanan untuk melayani masyarakat, Visi KPKNL yakni “Menjadi pengelola kekayaan negara yang profesional dan akuntabel untuk sebesar- besar kemakmuran rakyat“ (KPKNL, 2022), yang mana diharapkan mampu dimengerti serta dilaksanakan oleh seluruh pihak petugas dan karyawan yang bertugas.

Berikut penjelasan dari visi yang telah disebutkan, KPKNL Malang memiliki enam misi yang harus diemban dan dilaksanakan, yaitu sebagai berikut. (KPKNL, 2022)

1. Mewujudkan optimalisasi penerimaan, efisiensi pengeluaran dan efektifitas pengelolaan kekayaan negara.
2. Mengamankan kekayaan negara secara fisik, administrasi dan hukum.
3. Meningkatkan tata kelola dan nilai tambah pengelolaan investasi pemerintah.
4. Mewujudkan nilai kekayaan negara yang wajar dan dapat dijadikan acuan dalam berbagai keperluan penilaian.
5. Melaksanakan pengurusan piutang negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.
6. Mewujudkan lelang yang efektif, efisien, transparan, akuntabel, adil dan kompetitif sebagai instrumen jual beli yang mampu mengakomodasi kepentingan masyarakat.

1.1.4 Struktur Instansi

Berikut merupakan struktur organisasi yang terdapat di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi KPKNL Malang

Sumber : Website KPKNL Malang (2022)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan adalah serangkaian usaha, kemampuan, serta kesempatan yang dapat diukur dari adanya akibat yang ditimbulkan (hasil). Dengan begitu, kinerja tidak hanya mengenai bagaimana cara orang tersebut melakukan suatu pekerjaan melainkan juga menyangkut bagaimana hasil dari kerja yang telah dilakukan oleh orang tersebut. Oleh karenanya, kinerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk perilaku yang disertai dengan perbuatan yang berhubungan terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Pendapat dari Edison, Anwar, dan Komariah (2016:176) mendefinisikan *“Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada profit maupun yang berorientasi pada non-profit selama satu periode waktu”*. Sebagai lembaga instansi negara, Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang harus memiliki sumber daya yang berkualitas dengan kompetensi tertentu untuk meraih keberhasilan kinerja, sesuai dengan yang diinginkan.

Aset utama dalam suatu organisasi adalah adanya sumberdaya manusia yang mumpuni sehingga dapat meningkatkan produktivitas secara maksimal. Abdullah (2017) berpendapat bahwa tujuan utama manajemen sumberdaya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Oleh karena itu karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah

ditentukan. Lestari (2019:5) berpendapat bahwa dinamika lingkungan bisnis yang berubah makin cepat dan persaingan makin ketat, maka kelangsungan hidup sebuah organisasi tentunya sangat bergantung pada sejauh mana sensitivitasnya terhadap perubahan tersebut. Kinerja karyawan pada KPKNL kota Malang amat berpengaruh agar tercapainya visi dan misi direktorat jenderal kekayaan negara. Meskipun hanya salah satu bagian unit, KPKNL kota Malang diharapkan mempunyai pegawai yang berkomitmen dan berkemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kinerja yang baik akan menyokong kepercayaan publik di tengah krisis kepercayaan publik terhadap pemerintah.

Sebuah organisasi pasti memiliki kriteria kompetensi tertentu yang harus dimiliki oleh karyawannya untuk mencapai tujuan Instansi. Alwi (2017:75) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan memiliki kriteria efektif atau sangat baik dalam kinerja seseorang. Marwansyah (2016) berpendapat bahwasanya dengan menggunakan metode aliran sebab kompetisi bisa dihubungkan dengan kinerja, karakteristik kepribadian seseorang akan menciptakan sebuah kebiasaan atau perilaku di tempat kerja yang akan berpengaruh pada kinerja. Rohida (2018:122) menyatakan bahwasannya terdapat lima karakteristik yang membentuk kompetensi yakni faktor pengetahuan (masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem), faktor keterampilan, faktor konsep diri dan nilai-nilai, faktor karakteristik pribadi, dan faktor motif. Purba (2018:44) menyatakan melalui perencanaan strategis Sumberdaya Manusia dapat memunculkan berbagai keuntungan-keuntungan untuk mendukung jalannya organisasi seperti peningkatan nilai, keunikan dan kualitas organisasi, dimana wujudnya berupa kemampuan inovatif, dapat membuat keputusan yang berkualitas saat menghadapi berbagai perubahan, bekerja secara professional, dan program-program yang berorientasi pada daya saing serta signifikan dalam memajukan organisasi terutama kemajuan pada prestasi kerja karyawan.

Pendapat Ratnasari dan Kirana (2017) menyatakan bahwa SDM unggul adalah mereka yang berkualitas baik, serta jika dibandingkan dengan yang lain memiliki kelebihan tertentu sehingga mampu mengembangkan potensi diri dan sumber daya lainnya dengan maksimal. Selain itu, melalui sumber daya mumpuni

dan berkualitas akan meningkatkan prestasi diri, lembaga, bangsa, dan juga negara dengan keunggulan yang dapat dipertahankan dalam kehidupan yang sifatnya kompetitif dikarenakan terdapat banyak opsi dan jenis kecerdasan yang digunakan untuk melakukan pengambilan keputusan yang tepat nantinya. Dikatakan unggul apabila SDM memiliki keunggulan partisipatoris dan keunggulan individualistik.

Sama seperti organisasi lainnya, Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPNL) juga ingin memiliki sebuah kemajuan dan peningkatan pada kinerja karyawannya. Perlunya kinerja karyawan yang baik memiliki keterkaitan yang erat dengan sumberdaya manusia yang unggul dan bermanfaat bagi instansi untuk dapat mencapai tujuan instansi dan mempertanggung jawabkan tugas yang dimiliki kepada Kepala Kantor Wilayah yang bersangkutan. Dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan, Instansi harus mengetahui dan mulai merencanakan dan melakukan berbagai macam cara agar mampu mendorong naiknya kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016) berikut ini beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yakni pengetahuan, kepemimpinan, kepribadian, rancangan kerja, kepuasan kerja, kemampuan dan keahlian, gaya kepemimpinan, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sementara itu, Setyaningsih (2019) menyatakan kinerja pegawai di kantor memiliki hubungan berpengaruh secara signifikan dengan gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional pemimpin. Sindelar (2016) menegaskan bahwasanya lingkungan organisasi yang berbeda memiliki efek yang berbeda pada kinerja. Faktor *hard core* (evaluasi kinerja dan sistem informasi) tidak memiliki efek dominan pada kinerja karyawan di lingkungan mana pun terlepas dari kualitasnya, dan secara agregat dikalahkan oleh faktor lunak (jalur komunikasi dan manajemen).

Kemudian, Akbar (2018:7) mengemukakan faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya ialah kemampuan karyawan, motivasi yang diperoleh, kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja dan sistem kompensasi dapat mempengaruhi munculnya kualitas kerja atau kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam sebuah organisasi. Pandey (2018-267-277) juga berpendapat bahwa permintaan pekerjaan, sumber daya yang

meliputi sumber daya individual, sumber daya pekerjaan, sumber daya organisasi, dan sumber daya sosial, serta *stressors* (pemicu stress) yang meliputi *individual stressor*, *job stressor*, dan *family stressors*. Pendapat lain dikemukakan oleh Al - Omari dan Okasheh (2017) yang menyatakan bahwa keterbatasan situasional yang di dalamnya terdapat faktor-faktor seperti ventilasi dan cahaya, perabot kantor, dan kebisingan ialah serangkaian keadaan lingkungan kerja vital yang mampu memberikan efek negatif pada pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik dalam sebuah organisasi, tentunya dibutuhkan suatu dorongan yang membuat karyawan bekerja dengan baik salah satunya adalah kompensasi. Pendapat dari Dessler (2015:175) mengungkapkan kompensasi dapat diartikan sebagai wujud imbalan atau pembayaran yang diberikan untuk karyawan atas kesesuaian pekerjaan terhadap parameter yang telah digunakan. Terdapat banyak penelitian terdahulu tentang hubungan antara kompensasi yang diberikan oleh Instansi terhadap kinerja yang dimiliki karyawan, salah satu penelitian yang dilakukan oleh Do (2017) membuktikan bahwasanya kompensasi berpengaruh amat besar terhadap kinerja dalam sebuah rumah sakit yang terdapat di Vietnam. Hal yang sama juga dilakukan oleh studi terdahulu dari Bennett et al,m (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja Instansi di USA. Oleh karena itu, tidak heran Instansi berusaha melakukan berbagai cara untuk menstimulus kinerja karyawan dengan baik salah satunya melalui pemberian kompensasi yang menjamin hak karyawan. Begitu juga dengan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Malang (KPKNL) yang membutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam setiap kegiatan operasional organisasi. Pengelolaan SDM memerlukan perencanaan tepat guna yang efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan kualitas SDM yang baik pula. Sumber daya manusia dikelola secara maksimal untuk menghasilkan kinerja dan perkembangan yang baik guna membantu profit organisasi sehingga hal ini membuktikan pula bahwa SDM menjadi salah satu aset vital yang perlu diperhatikan oleh organisasi tersebut.

Kinerja sebuah instansi pemerintahan akan selalu menjadi topik yang

menarik untuk diteliti seiring dengan perubahan kondisi politik di Indonesia maka tidak heran masyarakat menanyakan apakah kinerja instansi tersebut sudah baik atau tidak. Hal ini juga dapat memicu pertanyaan masyarakat tentang bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan instansi pemerintah mengingat persepsi masyarakat yang tinggi terhadap kesejahteraan PNS. Penelitian Kadarisman (2011) menyatakan bahwa PNS di lingkungan masyarakat dianggap memiliki kesejahteraan yang baik terlebih dengan adanya kompensasi hari tua atau pensiunan dan hal ini membuat motivasi mereka untuk menjadi PNS semakin tinggi. Kondisi ini juga selaras dengan upaya pemberian kompensasi oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang melalui jenis kompensasi seperti gaji pokok, tunjangan, biaya perjalanan dinas, dan asuransi. Berikut rincian jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan tersusun dalam Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Daftar Kompensasi Karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Malang

No	Jenis Kompensasi	Uraian	Sistem Pemberian
1	Gaji Pokok	Gaji yang telah disepakati, yang besarnya telah diatur oleh pemerintahan pusat sesuai dengan tingkatannya	Setiap bulan
2	Tunjangan	Tunjangan kinerja	Setiap bulan
		Tunjangan Suami/Istri	
		Tunjangan Anak	
		Tunjangan Makan	
		Tunjangan Jabatan	
		Tunjangan Umum	
3	Biaya Perjalanan Dinas	Kompensasi yang diberikan Ketika melakukan perjalanan dinas	Setiap dibutuhkan
4	Asuransi	Asuransi Kesehatan	Setiap dibutuhkan
		Asuransi Ketenagakerjaan	

Berdasarkan tabel di atas jenis kompensasi yang diberikan oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang sudah mencakup

secara lengkap bersama dengan asuransi jangka panjang yang tersedia kapanpun karyawan membutuhkannya. Berbagai tunjangan pun dialokasikan bagi karyawan PNS di luar gaji pokok setiap bulan yang diharapkan karyawan mampu melaksanakan tugas kantor sebaik mungkin dengan kompensasi tersebut. hal ini didukung pula dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kompensasi yang berkualitas mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan dan agenda perusahaan akan lebih efektif untuk dicapai (Wulansari, Damanik, & Prasetyo, 2017). Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan akan meningkatkan pula rasa kepuasan mereka terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil data observasi pegawai PNS KPKNL masih memiliki setidaknya sebesar 30,60 % individu yang menyatakan ketidakpuasan mereka terhadap pemberian kompensasi dari lembaga tersebut. hal ini sejalan dengan penelitian Yunita (2017) yang menyimpulkan bahwa sekitar 35,00 % dari keseluruhan responden belum memenuhi rasa puas mereka terhadap kompensasi perusahaan. Ketidakpuasan yang masih dirasakan oleh pegawai KPKNL bisa saja disebabkan oleh beberapa faktor seperti keterlambatan penerimaan gaji, ketidaksesuaian besaran kompensasi hingga proses pencairan yang terkendala secara administrasi. Hambatan-hambatan terkait kompensasi PNS juga disimpulkan oleh penelitian Iswahyudi (2017) dimana kendala pengelolaan gaji bisa PNS saja disebabkan oleh faktor anggaran belanja pegawai yang kurang oleh pemerintah setempat, kurangnya integrasi terkait penggunaan akses teknologi antara sistem penggajian dengan internet bank tujuan, hingga terlambatnya SK yang diinput ke sistem penggajian. Berdasarkan kondisi tersebut, maka urgensi kompensasi terkait ketidakpuasan pegawai KPKNL perlu dianalisis lebih dalam apakah memberikan dampak signifikan terhadap kinerja organisasi walaupun organisasi sudah memaksimalkan penawaran kompensasi mereka. Adanya harapan untuk kinerja karyawan yang efektif maka organisasi tersebut juga mengadakan pengelolaan terhadap penilaian kinerja mereka. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengukur bagaimana kinerja karyawan berdasarkan indikator-indikator tertentu sehingga dapat

diambil tindakan efektif guna memastikan kualitas kerja yang tetap terjaga (Veitzal, 2015). Maka dari itu, pihak Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang berusaha mengidentifikasi sejauh mana dampak dari kompensasi yang telah diberikan dengan kinerja karyawan melalui pengukuran kinerja karyawan yang diadakan setiap 3 bulan sekali. Berikut unsur-unsur penilaian kinerja PNS di kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang tersusun dalam Tabel. 1.2

Tabel 1. 2 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

No	Jenis Unsur yang dinilai
1	Pencapaian Target
2	Prestasi Kerja
3	Integritas
4	Kerjasama Tim
5	Leadership
6	Sinergi
7	Kehadiran
8	Kedisiplinan
9	Tanggung Jawab

Analisis penilaian kinerja tersebut kemudian nantinya dapat diperoleh persentase kinerja karyawan. berikut rekapitulasi persentase kinerja karyawan PNS Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang untuk periode 2018 – 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1. 1 Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Malang

Periode	2018	2019	2020	2021
Januari - Maret	102.54%	91.41%	105.36%	115.88%
April - Juni	105.82%	100.73%	110.64%	115.39%
Juli – September	102.46%	107.20%	117.21%	117.28%
Oktober - Desember	110.54%	111.04%	110.43%	Data belum diambil

Rata - rata	105.34%	102.60%	110.91%	116.19%
--------------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Sumber: KPKNL Kota Malang (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dalam Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang bersifat fluktuatif atau naik turun. Idealnya kinerja karyawan PNS di instansi pemerintah memiliki setidaknya persentase sebesar 110 – 120 % untuk dikatakan sebagai kinerja yang sangat baik menurut Pasal 42 PP terkait penilaian kinerja PNS. Kinerja yang ditunjukkan oleh PNS Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang memang memiliki rata-rata di atas 100 % untuk periode 2018 – 2021 akan tetapi, permasalahan di lapangan mendapati adanya ketidakstabilan kinerja PNS dengan persentase penilaian kinerja yang dihasilkan. Permasalahan lain timbul dengan dasar kajian atas Pasal 41 Penilaian Kinerja PNS ayat 8 mengenai distribusi kinerja di suatu instansi pemerintahan.

Peraturan ini menyatakan bahwa kinerja suatu instansi pemerintah setidaknya memiliki distribusi kinerja paling tinggi 20 % dengan status di bawah ekspektasi dari total populasi pegawai (Pemerintah RI, 2019). Berdasarkan peraturan tersebut, Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang memiliki kecenderungan status di bawah ekspektasi kinerja pegawai yang lebih tinggi dari 20 % dari total populasi. Hal ini dibuktikan dari data observasi awal yang menunjukkan sekitar 3 – 28 % dari idealnya sebuah kinerja PNS yakni 120 % ditemui dari penilaian kantor tersebut. Bahkan di tahun 2019 untuk kurun waktu Januari – Maret memiliki nilai persentase sebesar 28,59 % dari total populasi PNS dengan status di bawah ekspektasi kinerja. Mengacu pada kondisi tersebut maka peneliti tertarik untuk menganalisis lebih dalam bagaimana pengaruh adanya kompensasi yang diberikan oleh KPKNL terhadap kinerja pegawai mengingat data menunjukkan bahwa stabilitas kinerja yang baik tidak diperoleh secara signifikan oleh kantor instansi tersebut. bahkan total populasi PNS dengan ekspektasi kinerja di bawah berdasarkan peraturan Pasal 41 pun masih cukup tinggi. Sebagaimana yang telah dipaparkan dalam latar belakang ini, kompensasi merupakan faktor penting dalam penunjang kinerja karyawan dalam mencapai tujuan. Penelitian ini memberikan gambaran tentang sejauh mana kompensasi pegawai dan kinerja pegawai PNS

KPKNL saling mempengaruhi. Oleh karena itu penulis mengangkat judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Kota Malang”.

1.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana kompensasi karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) kota Malang?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) kota Malang?

1.4 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui kompensasi karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) kota Malang.
- 2 Untuk mengetahui Kinerja Karyawan karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) kota Malang.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) kota Malang.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai arana dalam melatih berpikir secara ilmiah dengan yang didasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan, terkhusus mengenai Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika. Dapat juga untuk meningkatkan wawasan, informasi, sumbangan pemikiran serta pengetahuan dalam penelitian yang berkaitan dengan variable yang berupa kompensasi dan kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi Instansi agar bisa meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Bagi Universitas Telkom

Penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan bagi mahasiswa Universitas Telkom.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan referensi untuk mengkaji penelitian yang memiliki kesamaan variable.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Malang.” Peneliti membagi ke dalam V BAB dengan urutan sistematika penulisan sebagai berikut :

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab I akan menguraikan garis besar penelitian yang dilakukan, seperti latar belakang penelitian, gambaran umum, objek penelitian, manfaat dan tujuan penelitian, dan juga sistematika penulisan dalam penelitian yang dilakukan.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II berisi memaparkan tentang kajian pustaka, teori-teori yang digunakan dan literatur-literatur yang digunakan, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjabarkan mengenai jenis dari penelitian yang dilakukan, operasionalisasi variabel, teknik pengumpulan, analisis data yang digunakan, serta teknik pengujian hipotesis.

d. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat tentang pengolahan data dan pengujian hipotesis dengan menggunakan data yang telah berhasil dikumpulkan. Dalam bab ini turut berisi penjelasan detil mengenai hasil dari penelitian yang diperoleh dan pembahasan tentang hasil-hasil dari data yang telah dioah.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan memuat kesimpulan dari penelitian yang dilakukan serta saran bagi organisasi yang diteliti.