

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa mendatang. Pada hakekatnya organisasi sangatlah membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, namun disamping itu juga yang terpenting adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan sumber daya manusia tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja dengan keras. Aneta (2012:39) menyatakan bahwa untuk membentuk organisasi yang inovatif, yang paling penting bukanlah mencari sebanyak mungkin orang-orang kreatif untuk dipekerjakan di suatu organisasi, tetapi hal yang terpenting adalah menciptakan proses dan lingkungan yang bisa membantu lahirnya ide-ide kreatif sebanyak mungkin, dan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya yang dipengaruhi oleh motivasi mereka, maka organisasi akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan dan sasaran suatu organisasi perusahaan/instansi,

sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi persaingan global dan tuntutan masyarakat.

Nawawi (1997:249) mengemukakan bahwa Perusahaan yang memiliki target atau sasaran yang cukup tinggi, sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Perusahaan sangat mengharapkan karyawannya mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan diiringi motivasi kerja yang tinggi untuk maju bersama, dan untuk mewujudkan kondisi tersebut, diperlukan suatu usaha guna memelihara dan mengembangkan karyawan yang memiliki kemampuan serta motivasi yang tinggi yaitu salah satunya dengan melakukan penilaian kinerja.

Hal ini didukung dengan pernyataan Kuvaas (2007) yaitu keberhasilan sistem penilaian kinerja ialah sebagai mekanisme untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Dengan mengembangkan sistem penilaian kinerja, hal ini menjadi upaya untuk memperkaya sikap, pengalaman, dan *skill* untuk meningkatkan efektivitas karyawan dan berpotensi untuk memotivasi karyawan. Oleh karena itu fungsi penilaian kinerja yang efektif seharusnya bisa memperbesar motivasi karyawan, karena dengan tingginya motivasi karyawan akan berpengaruh pada kinerja yang dicapai perusahaan sebaliknya akan berisiko pada perusahaan jika karyawannya tidak memiliki motivasi dalam bekerja karena meningkatkan motivasi karyawan bukanlah hal yang mudah, memotivasi karyawan merupakan salah satu tantangan yang paling sulit dihadapi perusahaan dikarenakan tiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja (Usmara, 2006:11).

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa penyempurnaan terhadap penggunaan sistem penilaian kinerja yang efektif terkait dengan tujuannya untuk memberikan motivasi kepada pegawai/karyawan akan mendukung suatu instansi/perusahaan agar sistem penilaian kinerja tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai atau karyawannya.

Dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi pada Pengadilan Tinggi Gorontalo. Pengadilan Tinggi Gorontalo adalah salah satu pengadilan tingkat banding di lingkungan Peradilan Umum yang mempunyai yurisdiksi Provinsi Gorontalo. Berdasarkan ketentuan pasal 53 Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum, maka Pengadilan Tinggi Gorontalo seperti halnya semua Pengadilan Tinggi di lingkungan Peradilan Umum adalah merupakan sebagai pelaku kekuasaan kehakiman yang bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara di tingkat banding.

Berdasarkan data yang didapatkan dalam pra penelitian, didapatkan data dari Pengadilan Tinggi Gorontalo pada bagian kepegawaian sebagai bagian yang mengelola seluruh pegawai yang ada dalam organisasi. Kondisi yang mencerminkan rendahnya motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari data absensi pegawai pada tabel 1.1 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran dan Kemangkiran Pegawai Pengadilan Tinggi Gorontalo Tahun 2015-2017

TAHUN	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH HARI KERJA PEGAWAI	KEHADIRAN	KEMANGKIRAN
2015	44	246 Hari	90,60%	10,40%
2016	44	246 Hari	84,70%	16,30%
2017	44	246 Hari	81,45%	19,55%

Sumber: Bagian Kepegawaian Pengadilan Tinggi Gorontalo

Dapat dilihat dari tabel 1.1, menunjukkan bahwa dari jumlah 44 pegawai presentase kehadiran pegawai Pengadilan Tinggi Gorontalo Tahun 2015-2017 mengalami penurunan, dapat terlihat sampai tahun 2017 menurun hingga 81,45%, sedangkan tingkat kemangkirannya meningkat hingga 19,55% di tahun 2017. Tingginya tingkat kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan kegiatan dan program-program kerja. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai menggambarkan rendahnya motivasi kerja pegawai, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja dan akan memperburuk citra Institusi serta tidak tercapainya target atau sasaran.

Lebih jelas Sinungan (2000:3) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja para pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: kemampuan dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, disamping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih perusahaan/instansi dalam memberikan motivasi kepada pegawai, dengan cara yang tepat dalam memotivasi tenaga kerja untuk bekerja, semakin terlihat peningkatan produktifitas sesuai yang diharapkan perusahaan.

Dengan berlandaskan motivasi kerja yang tinggi, seorang pegawai akan memiliki gairah untuk bekerja yang dapat membuat ia betah dengan lingkungan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja dari perusahaan, serta tujuan dan target dari perusahaan tersebut dapat tercapai.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Penyelesaian Perkara Pengadilan Tinggi Gorontalo Tahun 2015-2017

Jenis Perkara	Tahun	Keadaan Perkara					Realisasi
		Sisa Perkara	Perkara Masuk	Jumlah Perkara	Jumlah Perkara Yang Telah Diselesaikan	Sisa Akhir	
1. Pidana	2015	6	78	84	73	11	86,9%
	2016	11	50	61	58	3	95,08%
	2017	3	61	64	53	11	82,8%
2. Perdata	2015	5	43	49	47	2	95,9%
	2016	2	22	24	22	2	91,7%
	2017	2	30	32	27	10	84,2%
3. Tipikor	2015	2	17	19	16	3	84,2%
	2016	3	8	11	11	0	100%
	2017	0	9	9	9	0	100%

Sumber: LKIP Pengadilan Tinggi Gorontalo Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan presentase penyelesaian perkara Pengadilan Tinggi Gorontalo tahun 2015-2017. Dapat dilihat jelas bahwa realisasi penyelesaian perkara mengalami peningkatan dan penurunan pada jenis perkara pidana, mengalami penurunan pada jenis perkara perdata, dan mengalami peningkatan pada jenis perkara tipikor.

Untuk perkara pidana, di tahun 2015 realisasinya mencapai 86,9% naik menjadi 91,7% di tahun 2016, namun turun drastis menjadi 82,8% di tahun 2017. Kemudian untuk perkara perdata, presentasinya mengalami penurunan secara

berturut-turut dari tahun 2015 sebesar 95,9% menjadi 91,7% di tahun 2016, dan turun kembali di tahun 2017 sebesar 84,2%. Dan untuk perkara tipikor, presentasinya terlihat stabil dari tahun 2015 sebesar 84,2% naik menjadi 100% di tahun 2016 dan 2017.

Dari uraian tersebut dapat terlihat bahwa kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Gorontalo cenderung kurang maksimal, hal ini mengisyaratkan bahwa pegawai kurang peka terhadap adanya pelaksanaan sistem penilaian kinerja. Sehingga dampak yang bisa ditimbulkan dari fenomena ini adalah tidak teroptimalkannya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam memenuhi target yang telah ditetapkan.

Siagian (1992:292), mengemukakan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan mengantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik. Suatu penilaian kinerja yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional, seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi pegawai tersebut.

Dengan motivasi yang tepat, pegawai akan semakin terdorong untuk bekerja lebih giat karena meyakini bahwa dengan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi akan terpelihara pula. Motivasi tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah yaitu tentang penilaian kinerja yang adil, rasional dan objektif. Pelaksanaan penilaian kinerja diharapkan dapat bermanfaat untuk memotivasi pegawai dalam bekerja dan memanfaatkan inisiatif pikiran serta potensinya dalam bekerja.

Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Gorontalo dilakukan setiap tahun. Pada awal tahun pegawai harus menyusun perencanaan kerja atau sasaran kerja pegawai selama satu tahun ke depan dan akan dievaluasi per triwulan atau setiap tiga bulan sekali. Penilaian kinerja dinilai berdasarkan dua unsur penilaian yaitu penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan penilaian Perilaku Kerja. Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Sedangkan penilaian Perilaku Kerja meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk memilih judul penelitian **“Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi masalah yang muncul yakni sebagai berikut:

- 1.2.1 Kurangnya kesadaran diri pegawai dalam mengurangi tingkat kemangkiran.
- 1.2.2 Kurangnya disiplin kerja pegawai, dalam hal ini untuk datang tepat waktu.
- 1.2.3 Tidak adanya keinginan pegawai untuk bekerja keras dalam melaksanakan tugas.
- 1.2.4 Kurangnya kreativitas pegawai untuk memberikan ide atau gagasan baru yang menunjang dalam pelaksanaan tugasnya.

1.2.5 Kurangnya kesadaran beberapa pegawai terhadap mekanisme penilaian kinerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah yakni: “Apakah terdapat Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dapat menambah pengetahuan dibidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi kerja pegawai yang dipengaruhi oleh sistem penilaian kinerja di Pengadilan Tinggi Gorontalo.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Pengadilan Tinggi Gorontalo untuk menentukan

langkah-langkah selanjutnya dan sebagai referensi untuk pengambilan keputusan bagi para penggerak yang berada di Pengadilan Tinggi Gorontalo.

2. Bagi Akademik

Secara akademik, peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai penilaian kinerja dan motivasi kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai.