

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 Negara No. merupakan negara hukum, dimana dijelaskan dalam tatanan hukum bernegara dan berbangsa yang berlandaskan dengan ketentuan hukum, pemerintah membentuk dan membutuhkan beberapa aparat-aparat penegak hukum seperti kepolisian, kejaksaan, pengadilan dan lembaga pemasyarakatan yang berperan penting dalam proses penegakan hukum. Pemerintah adalah sebuah organisasi besar yang bersifat kolektif dari seluruh unit organisasi, dengan menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku dibuat dan disepakati bersama seluruh unit organisasi. Organisasi juga memiliki kekuasaan untuk membuat dan menerapkan hukum serta undang-undang di wilayah tertentu.

Sumber Daya Manusia Organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam efisiensi dan efektifitas organisasi. Kebutuhan sumber daya manusia yang ada ini untuk berkontribusi pada pelaksanaan organisasi / instansi pemerintah, terdapat adanya sejumlah faktor yang meliputi faktor organisasi intern sebagai kinerja pegawai, motivasi, semangat kerja, dan pengembangan karir pegawai. Dimana komponennya memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari tingkat kemampuan pegawai dengan mencapai hasil (Output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Menurut

(Jufrizen & Rahmadhani, 2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan dari instansi pemerintah yaitu meningkatnya kinerja pegawai, seperti yang dilakukan oleh Mahkamah Agung RI yaitu Pengadilan Tinggi Padang. Pengadilan Tinggi Padang merupakan lingkungan peradilan umum di bawah Mahkamah Agung RI sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan hukum dan keadilan, dengan tugas pokok menerima, memeriksa, memutuskan perkara pada tingkat banding.

Fenomena yang terjadi pada Pengadilan Tinggi Padang berdasarkan pengamatan langsung diperoleh bahwa masih belum optimal kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, seperti data perbandingan perkara di Pengadilan Tinggi Padang. Adanya kinerja ini dapat mempengaruhi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya, instansi pemerintah yang bersangkutan harus semaksimal mungkin memperhatikan peningkatan kinerja sepeertahunnya. Namun, kinerja utama terkait penyelesaian perkara banding ini menjadi salah satu bentuk komitmen Pengadilan Tinggi Padang, dimana hal tersebut merupakan pertanggungjawaban para pimpinan. Dengan melaporkan dan mengimplementasikan pencapaian dapat diukur dalam melakukan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP). Disini kita dapat melihat peredaran atau keadaan perkara selama 3 (tiga) tahun berjalan.

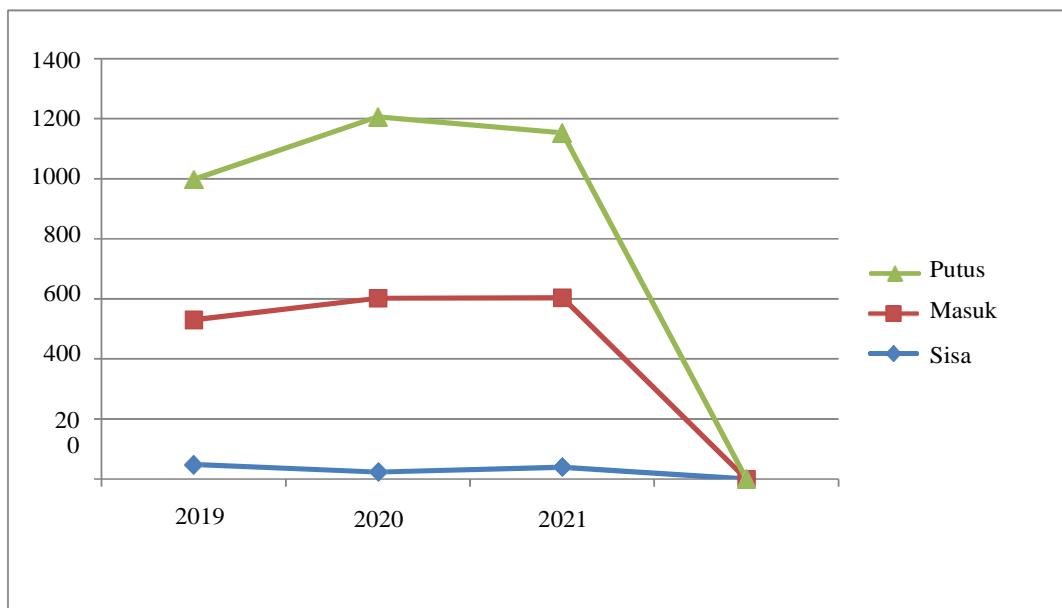
Berikut keadaan data perbandingan perkara di Pengadilan Tinggi Padang sebagai berikut :

Table 1.1
Keadaan Perbandingan Perkara 2019-2021

| PERKARA | TAHUN | | | | | | | | |
|---------|-------|-------|------|-------|-------|------|-------|-------|------|
| | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | |
| | Masuk | Putus | Sisa | Masuk | Putus | Sisa | Masuk | Putus | Sisa |
| Perdata | 228 | 223 | 19 | 258 | 252 | 13 | 247 | 243 | 17 |
| Pidana | 245 | 236 | 29 | 324 | 305 | 10 | 304 | 293 | 21 |
| Tipikor | 9 | 9 | 0 | 22 | 22 | 0 | 14 | 13 | 1 |
| Jumlah | 482 | 468 | 48 | 604 | 579 | 23 | 565 | 549 | 39 |

Sumber : Kepaniteraan Pengadilan Tinggi Padang, 2022

Terlihat bahwa peredaran perkara selama 3 (tiga) tahun mengalami penurunan dan peningkatan yang tidak terlalu signifikan, sebagaimana digambarkan pada grafik di bawah ini :



Sumber : Kepaniteraan Pengadilan Tinggi Padang, 2022

Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat bahwa ukuran realisasi indikator kinerja persentase penyelesaian sisa perkara yang diselesaikan mengalami penurunan dan peningkatan dari tahun 2019-2021. Adanya sisa perkara Tahun

2020 disebabkan karena perkara yang masuk pada akhir tahun 2020 sehingga tidak dapat diselesaikan pada tahun 2020. Tabel 1.1 diatas menunjukkan jumlah sisa perkara di awal tahun 2021 yang harus diselesaikan sebanyak 23 perkara. Perbandingan sisa perkara yang harus diselesaikan dari tahun ke tahun telah mengalami penurunan, tergantung pada jumlah perkara yang masuk dan putus pada tiap-tiap tahun yang berbeda pula jumlahnya. Analisis Akuntabilitas Kinerja ini diperlukan untuk mendapatkan umpan balik guna melakukan perbaikan terhadap Rencana Kinerja tahun berikutnya.

Faktor yang mempengaruhi belum optimalnya kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan. (Caissar et al., 2022). Untuk mendukung fenomena dari variabel kinerja pegawai penulis melakukan No. awal dengan menyebarkan kuesioner mengenai motivasi kerja kepada 30 orang responden atau pegawai Pengadilan Tinggi Padang dengan hasil pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Survey awal Motivasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Padang

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | |
|-----|---|---------|-------|-------|-------|
| | | Ya | % | Tidak | % |
| 1 | Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit | 13 | 43,3% | 17 | 56,7% |
| 2 | Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya | 14 | 46,7% | 16 | 53,3% |
| 3 | Saya dapat mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di pengadilan tinggi padang. | 16 | 53,3% | 14 | 46,7% |
| 4 | Gaji yang diberikan memberikan dorongan untuk mengembangkan ide-ide kreatif yang saya miliki. | 14 | 46,7% | 16 | 53,3% |
| 5 | Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan uraian pekerjaan saya. | 15 | 50% | 15 | 50% |

Sumber : Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas hasil *No.* awal motivasi kerja pegawai Pengadilan Tinggi Padang, terdapat bahwa 16 dari 30 orang pegawai merasa mampu mengembangkan kemampuan/skill selama jam kerja berlangsung sehingga dapat menambah motivasi kerja. Disamping itu, 13 dari 30 pegawai kurang berambisi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tepat waktu dan hasil yang kurang maksimal. Hal ini *No.* bahwa Pengadilan Tinggi Padang belum mampu memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawai agar dapat mencapai prestasi kerja, meningkatkan kinerja dan semangat kerja pegawai. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak akan bisa memenuhi tugas sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi dengan maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi belum optimalnya kinerja selain motivasi adalah semangat kerja. Semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. (Basri & Rauf, 2021) mengungkapkan bahwa semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi.

Terdapat motto pada Pengadilan Tinggi Padang yaitu “Jujur dan Adil (JURDIL)”. Dengan adanya motto Pengadilan Tinggi Padang menjadi sebuah bentuk pemicu bangkitnya semangat kerja para pegawai dengan memberikan

pelayanan yang baik kepada masyarakat, memutuskan suatu perkara dengan adil dan jujur dan menerapkan motto jujur dan adil. Sehingga ini dapat memacu terjadinya peningkatan kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Padang. Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara bahwasannya terdapat beberapa pegawai Pengadilan Tinggi Padang terkait semangat kerja yaitu semangat kerja yang mulai menurun, dan pekerjaan lebih lama diselesaikan. Oleh karena itu, apabila setiap organisasi selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai kesadaran yang tinggi akan organisasi, maka pegawai tersebut akan sangat diharapkan memiliki moral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakikatnya merupakan perwujudan dari moral kerja yang tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi belum optimalnya kinerja pegawai adalah pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa yang akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para pegawainya. (Gomes dalam Handoko & Rambe, 2018). Pengembangan karier ini memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan/pegawai didalam melakukan pembinaan karirnya. Pengembangan karier tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan karakteristik individu dan disiplin kerja. (Dharma et al., 2021).

Berdasarkan hasil observasi awal beberapa pegawai Pengadilan Tinggi Padang, bahwa pengembangan karir pada Pengadilan Tinggi Padang tidak berjalan dengan baik. Dalam artian, pada instansi pemerintah belum bisa memberikan pengembangan karir yang baik terhadap pegawainya. Pengadilan Tinggi Padang dapat memberikan pengembangan karir yang baik terhadap pegawainya jika menerapkan proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Dan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi instansi pemerintah dalam memperoleh tingkat kinerja yang maksimal, selain itu untuk mengontrol karir pegawai agar tidak terjadi kesalahan yang berdampak negatif terhadap instansi pemerintah.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai dengan pengembangan karir pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Devy Shimarti, RMoersintowarti, Suminar, 2019) menunjukkan motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut selaras dengan hasil penelitian (Sukidi & Wajdi, 2017) bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Basri & Rauf 2021) menunjukkan hasil bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya dikemukakan oleh (Dito Aditia Darma Nasution, 2019) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nami Nasution et al., 2018) menyatakan

bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Rosmadi, 2018) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dikemukakan oleh (Dharma et al., 2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dan didukung oleh beberapa hasil penelitian para ahli yang telah dilakukan sebelumnya dan beberapa pendapat ahli tentang adanya hubungan antara Motivasi, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai dan Pengembangan Karir Pegawai, maka penulis tertarik melakukan penelitian ilmiah dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengembangan Karir Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Tinggi Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, masalah dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Padang. Pertanyaan penelitian ini disusun berdasarkan masalah tersebut adalah :

1. Mengidentifikasi kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Padang.
2. Kinerja pegawai menjadi salah satu masalah yang terjadi pada Pengadilan Tinggi Padang.
3. Minimnya motivasi kerja pada Pengadilan Tinggi Padang.
4. Semangat kerja pegawai yang tergolong masih minim.

5. Pengembangan karir yang belum optimal.
6. Menyalahgunakan waktu istirahat saat bekerja.
7. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
8. Minimnya tingkat kedisiplinan para pegawai.
9. Kurangnya ketegasan dari pimpinan terhadap para pegawai.
10. Komitmen pegawai yang masih minim.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2), dan Pengembangan Karir Pegawai (Z) sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y) di Pengadilan Tinggi Padang Tahun 2022.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Pengadilan Tinggi Padang?
2. Apakah Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Pengadilan Tinggi Padang?
3. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Padang?

4. Apakah Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Padang?
5. Apakah Pengembangan Karir Pegawai Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Padang?
6. Apakah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengembangan Karir Pegawai Sebagai Variabel Intervening di Pengadilan Tinggi Padang?
7. Apakah Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengembangan Karir Pegawai Sebagai Variabel Intervening di Pengadilan Tinggi Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengembangan Karir Pegawai pada Pengadilan Tinggi Padang.

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Pengadilan Tinggi Padang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Pengadilan Tinggi Padang.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Padang.

4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Padang.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Pengembangan Karir Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Padang.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengembangan Karir Pegawai sebagai Variabel Intervening di Pengadilan Tinggi Padang.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengembangan Karir Pegawai sebagai Variabel Intervening di Pengadilan Tinggi Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Bagi Pengadilan Tinggi Padang

Diharapkan dapat memberikan atau menerapkan rekomendasi dan gambaran bagi pemimpin dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan Pengadilan Tinggi Padang dalam merumuskan kebijaksanaan dengan meningkatkan kinerja para pegawai.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Motivasi, Semangat Kerja dan Pengembangan Karir Pegawai serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

c. Bagi Akademis

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya yang akan melakukan pengkajian di bidang Sumber Daya Manusia.

d. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengembangan Karir Pegawai dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.