

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai kinerja terbaik. Karena, selain mengatasi permasalahan kompetensi dan keahlian, manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai tugas untuk mengembangkan perilaku pegawai yang membantu mencapai kinerja terbaik. Menurut Ferawati (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing sebagai bagian dari upayanya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika tanpa melanggar hukum.

Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai dengan jasa yang diberikan. Pemberian tunjangan kinerja harus konsisten dengan peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, seluruh PNS harus meningkatkan integritas, disiplin, kinerja, kerjasama pegawai dan meningkatkan komitmen. Tunjangan kinerja bervariasi tergantung pada kelompok gaji dan kinerja masing-masing pegawai. Konsep kompensasi pegawai yang dikaitkan dengan kinerja dan tanggung jawab merupakan landasan dari prinsip remunerasi. Secara teori, gagasan mendasarkan kompensasi pada kinerja merupakan sebuah terobosan. Dengan menerapkan sistem ini, perusahaan dapat meningkatkan tingkat motivasi secara keseluruhan, meningkatkan kinerja individu, dan secara konsisten memberikan penghargaan dan Tunjangan kinerja kepada pegawai yang berprestasi. (Yusnia Hanifah, 2017).

Pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai dinilai bisa menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motif kerja pegawai secara umum untuk mencapai tujuan instansi memerlukan perhatian khusus. Peran motivasi kinerja pegawai pada instansi pemerintahan sangat besar dan juga dapat menunjang pemenuhan kebutuhan kinerja. Dengan kata lain, motivasi berhubungan positif dengan prestasi kerja yang lebih baik dan sebaliknya.

Temuan penelitian Najoran dkk (2018) menunjukkan bahwa pemberian penghargaan berupa tunjangan kepada pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya. Berdasarkan temuan penelitian Anisyar dkk (2021), terlihat bahwa pemberian tunjangan kepada pegawai mempunyai dampak langsung terhadap kinerjanya. Pemberian tunjangan kepada pegawai diharapkan dapat memberikan hasil positif terhadap produktivitas mereka secara keseluruhan. Menurut Roringkon dkk. (2021), meningkatkan kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai menerima evaluasi kinerja yang tidak memihak, hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja mereka secara keseluruhan.

Selain tunjangan kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Prestasi kerja seorang pegawai dapat dilihat dari seberapa termotivasinya pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas individu atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini terutama bergantung pada keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan yang diterimanya.

Pengelola instansi wajib memberikan motivasi terus-menerus kepada pegawainya agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja, bekerjasama, dan memahami tugas dan fungsi masing-masing. Faktor eksternal dari setiap pegawai dapat digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi, memotivasi, memberikan instruksi atau sekedar berkomunikasi dengan pegawai, memilih

berbagai cara dan alat yang sesuai untuk pegawai, dirasakan atau dipahami oleh pimpinan dan mempunyai dampak yang signifikan terhadap efektivitas pimpinan.

Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno 2017), motivasi adalah sesuatu yang merangsang keinginan dan menjadi penggerak keinginan seseorang untuk bekerja, yang berarti sesuatu yang mendorong dan menggerakkan hati untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Dalam memberikan dorongan tentu banyak faktor yang mempengaruhinya. Hubungan kerja yang baik dan inovasi bawahan dalam penyelesaian masalah dapat membentuk tim yang baik.

Pada kantor pengadilan tata usaha negara Palembang kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai setandar adalah orang yang kurang produktif atau *performance* rendah.

Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang dalam memotivasi setiap para pegawainya agar dapat meningkatkan kinerjanya menggunakan berbagai cara diantaranya dengan memberikan penghargaan (Tunjangan Kinerja atau Imbalan) hal ini dilakukan dimaksudkan untuk mempertahankan agar pegawai tetap mau bekerja juga untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, tujuan pemberian tunjangan kinerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai bagaimana cara pegawai bisa termotivasi untuk bekerja dengan maksimal apakah dengan diberikan penghargaan atau tunjangan kinerja bisa membuat pegawai melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

Di Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang (PTUN) Sendiri Memiliki 45 pegawai Terdiri dari Pegawai PNS dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN).

Tunjangan Kinerja di Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang (PTUN) diberikan Tunjangan setiap bulan besaran bervariasi berdasarkan kelas jabatan, didalam tunjangan kinerja, sedangkan untuk Tunjangan Kinerja hanya diberikan kepada PNS saja untuk Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) tidak di berikan Tunjangan Kinerja atau pegawai sukarelawan juga tidak di berikan Tunjangan Kinerja.

Tunjangan Kinerja Grade yang ada di kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang juga terdiri dari beberapa golongan sesuai dengan Jabatan Grade yang paling rendah ialah Grade 5 sedangkan untuk Grade yang paling Tinggi Grade 17, Tunjangan ini juga berlaku untuk semua PTUN di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang”**.

1.2 BATASAN MASALAH

Untuk memastikan bahwa masalah penelitian tetap spesifik dan pembahasan tidak menjadi terlalu luas, maka ditetapkan batasan-batasan. Hal ini memungkinkan penelitian untuk tetap pada jalurnya dan selaras dengan tujuan yang dimaksudkan. Pada penelitian khusus ini, fokusnya adalah untuk mengkaji bagaimana Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.

1.3 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Tunjangan Kinerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.
2. Bagaimana Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.
3. Bagaimana Tunjangan Kinerja Dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji tentang hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan mempunyai dampak sebagai berikut:

- a. Bagi Universitas PGRI Palembang

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi peneliti lain dengan penelitian yang sama atau penelitian selanjutnya.

- b. Bagi Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang

Hal tersebut dapat menjadi kontribusi atau masukan bagi kantor (PTUN) terhadap pembayaran Tunjangan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.