

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu kegiatan operasional instansi pemerintah maupun swasta adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting karena merupakan aset di dalam organisasi yang mampu memberikan manfaat selain tenaga, juga kreativitas dan semangat yang turut mewujudkan kinerja organisasi. Karena organisasi dalam hal ini seorang pimpinan tidak dapat bekerja sendiri dalam mencapai tujuan yang diinginkan, seorang pimpinan membutuhkan tenaga kerja dalam hal ini karyawan atau pegawai. Organisasi akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional.

Untuk itu pegawai harus mendapat perhatian yang khusus dari pihak pimpinan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Apabila pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik, maka sesuai dengan keinginan pimpinan. Tetapi apabila tugas yang diberikan kepada pegawai tidak dapat terlaksana dengan baik, maka seorang pimpinan harus perlu mengetahui apa yang menjadi penyebabnya.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal dengan seefektif mungkin. Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah

ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia.

Efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya peningkatan efektivitas kerja pegawai adalah dengan menumbuhkan motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2007:141). Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:95), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan suatu dorongan dari kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkan dan diinginkannya tersebut. Untuk itu sudah menjadi kewajiban pimpinan untuk memberikan dorongan atau motivasi sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan organisasi. Untuk dapat memotivasi pegawai, pimpinan harus memahami motif dan motivasi yang menggerakkan pegawai sehingga dengan sendirinya pegawai mau bekerja secara ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi orang tergantung pada kekuatan motif-motif mereka. Motif-motif kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls-impuls yang muncul dalam diri seorang individu. Motif-motif diarahkan pada tujuan yang muncul dalam kondisi sadar atau dalam kondisi dibawah sadar. Pada intinya dapat dikatakan, bahwa motif-motif atau kebutuhan-kebutuhan merupakan penyebab terjadinya tindakan-tindakan. Dalam konteks yang ada, istilah kebutuhan hendaknya jangan dikaitkan dengan kondisi yang mendesak atau setiap keinginan yang mendesak untuk melakukan sesuatu hal. Ia hanya berarti sesuatu dalam diri seorang individu yang mendorongnya melakukan suatu tindakan (Winardi 2001:33).

Ada orang yang termotivasi mengerjakan sesuatu karena uangnya banyak meskipun kadang-kadang pekerjaan itu secara hukum tidak benar. Ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meskipun bekerja dengan jarak yang jauh. Ada bahkan orang yang termotivasi bekerja hanya karena pekerjaan tersebut memberikan prestise yang tinggi walaupun gajinya sangat kecil (Arep 2002:217).

Secara singkat, manfaat motivasi yang utama adalah terciptanya gairah kerja atau semangat kerja keras dengan harapan akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaan.

Pengadilan Tinggi Agama merupakan instansi pemerintah yang berada dibawah naungan Kementrian Agama, juga tidak lepas dari masalah motivasi pegawai. Kedudukan Pengadilan Tinggi Agama bertugas dan berwenang mengadili perkara yang menjadi kewenangan Pengadilan Tinggi Agama dalam tingkat banding dan juga berwenang mengadili tingkat pertama dan terakhir, sengketa kewenangan mengadili antar pengadilan agama didaerah hukumnya. Arah dan kebijakan pelaksanaan

pelayanan hukum di Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo adalah untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dan sumber dana yang disediakan dalam rangka mewujudkan pelaksanaan fungsi kekuasaan kehakiman secara independen, efektif, dan berkeadilan. Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo memiliki karyawan yang mempunyai motivasi dalam bekerja, guna untuk meningkatkan prestasi kerja dan efektifitas kerja dalam lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo, sehingga memperoleh apresiasi dan penghargaan dari pihak instansi terkait.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada studi fenomena pendahuluan tentang yang terjadi dilapangan, meski pegawai Pengadilan Tinggi Agama memiliki motivasi yang besar dalam bekerja, tetapi masih banyak juga pegawai yang tidak menerapkan perilaku yang bermotivasi tersebut. Banyak pegawai yang malas dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pegawai yang sering mengabaikan pentingnya motivasi untuk mencapai efektifitas kerja dan untuk memperoleh apresiasi dan penghargaan dari instansi.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang ***Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja karyawan (Survei Pada Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo)***

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti dapat mengemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan, sehingga pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu.

2. Kurangnya rasa peduli pegawai terhadap motivasi yang nantinya akan menguntungkan untuk jenjang karir mereka.
3. Intensitas waktu yang cukup banyak dalam bekerja, masih tidak digunakan secara efektif oleh pegawai sehingga terkadang pekerjaan sering tertunda.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yakni seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan identifikasi masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui besar pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah:

#### **1. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo.
- b. Sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi pihak instansi mengenai pentingnya motivasi dalam mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

c. Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai motivasi dalam kaitannya dengan efektifitas kerja karyawan.

## **2. Manfaat Teoritis**

a. Memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

b. Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dengan masalah yang sama dan variable yang berbeda terutama yang berkaitan dengan produktivitas pegawai.

c. Dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan digunakan untuk membuktikan kesesuaian antara teori yang ada dengan kenyataan dilapangan.