**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Pendukung utama untuk mencapai tujuan disuatu instansi adalah sumber daya dan manusia merupakan kunci dari tujuan tersebut. Sumber daya manusia merasakan bahwa instansi dimana mereka bekerja ialah instansi yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat terbaik untuk bekerja, karenanya mereka merasa terikat dengan organisasi dalam instansi dan tidak layak untuk meninggalkanya. Keadaan ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai komitmen pada instansi serta mempunyai peranan penting dalam instansi karena tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya. Manusia dalam instansi tidak hanya dipekerjakan tetapi dididik, dilatih, diberi informasi, dilindungi dan dikembangkan sehingga organisasi dalam instansi dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki potensi atau kemampuan yang diperlukan dalam mencapai tujuan instansi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawainya atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Demikian juga dengan instansi pemerintah, untuk dapat mencapai tujuan dari instansi pemerintah diperlukan kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang dapat melaksanakan tugas dan bertanggung jawab dalam bekerja, karena instansi pemerintah dapat berjalan dengan baik dengan cara mengoptimalkan pekerjaan dari setiap orang yang bekerja didalamnya, keberhasilan instansi ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan seseorang.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan atau kekuatan dari dalam diri orang tersebut, dimana kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi. Memotivasi manusia agar dapat mengerjakan apa yang dikehendaki oleh pimpinan bukanlah hal yang mudah, memotivasi pada dasarnya menyampaikan sesuatu yang dapat seseorang melakukan yang dikehendaki. Dalam suatu instansi dibutuhkan motivasi yang dapat dijadikan sebagai dorongan, ataupun hal yang mampu membangun kinerja seorang pegawai contohnya seorang pegawai yang mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga mereka dapat melakukan tugas dengan baik. Dengan ini peranan motivasi dalam pelaksanaan kerja seorang pegawai sangatlah penting karena merekalah yang menjadi penggerak utama dalam suatu instansi yang bisa membantu kesuksesan suatu instansi, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi terhadap kinerja pegawai akan menciptakan kinerja yang baik bagi suatu instansi dan hal ini akan berdampak positif dalam pekerjaan pegawai.

Dalam mencapai suatu tujuan dalam instansi diperlukan motivasi yang tinggi, menurut Siagian *dalam* Siregar (2015:6), motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Pekerjaan dari setiap pegawai diperlukan standar yang jelas untuk dapat meningkatkan kinerja yang optimal yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tugasnya masing-masing. Menurut Mangkuprawira *dalam* Siregar (2015:16) kinerja adalah merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan suskes jika yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dalam suatu organisasi pemberian daya penggerak bagi pegawai sangatlah penting karena dapat menciptakan kegairahan dalam bekerja yang membuat pegawai menyenangi pekerjaan yang sedang dilakukan. Maka dengan adanya motivasi yang tinggi dari pegawai dapat membantu kinerja yang baik, jika tidak ada motivasi pegawai dalam bekerja akan mempengaruhi tanggung jawab pegawai sehingga kinerja menurun. Dengan terpenuhinya kebutuhan akan membangkitkan semangat pegawai dalam bekerja yang dapat membuat pegawai menyenangi pekerjaan dalam suatu instansi, memiliki pegawai yang bermotivasi tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik akan tetapi untuk mengasilkan kinerja yang baik diperlukan proses dan motivasi yang baik, memberikan dorongan yang positif sehingga pegawai bisa bekerja dengan maksimal. Hal tersebut dapat memudahkan instansi untuk mencapai suatu tujuan.

Instansi pemerintah Pengadilan Negeri Manado yang beralamat di jalan Samratulangi nomor 18 Manado bergerak dibidang hukum. Pengadilan Negeri Manado diangkat oleh Menteri Kehakiman dengan persetujuan Mahkamah Agung yang mempunyai kekuasaan hukum pengadilan meliputi kabupaten/kota. Pengadilan Negeri Manado memiliki jumlah pegawai sebanyak 62 orang, masing-masing mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menangani kasus pada setiap perkara-perkara. Hasil pengamatan dan observasi lapangan, masih terdapat berbagai masalah motivasi kerja dan kinerja pada kantor Pengadilan Negeri Manado, hal ini dapat dilihat dari masalah motivasi pegawai dimana kenyamanan pada saat bekerja masih kurang contohnya masih banyak ruangan yang panas karena fasilitas (AC) yang rusak, membuat ruangan menjadi panas sehingga membuat pegawai tidak nyaman dan pegawai menjadi malas bekerja, hal ini menyebabkan ruangan yang tidak baik dalam lingkungan pekerjaan. Kegiatan pegawai dalam tugas sehari-hari antara satu bagian dengan yang lain tidak saling membantu dalam melakukan pekerjaan contohnya pekerjaan pegawai dibagian lain ingin meminta tolong untuk mengambil berkas yang ada dibagian mereka, tetapi mereka hanya sibuk dengan pekerjaan sehingga tidak bisa membantu dalam melakukan pekerjaan pegawai yang lainnya, walaupun sudah ada tugas dan tanggung jawab masing-masing tetapi hubungan kerja itu harus tetap ada. Adanya hubungan yang kurang baik antara pegawai dengan pegawai lainnya, perasaan yang tidak menyukai pegawai lain karena masalah pribadi dan terjadi percekcokkan sesama pegawai karena masalah yang ada dalam pekerjaan. Pimpinan yang kurang memberikan motivasi dan perhatian bagi bawahannya contohnya jika ada pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik atau mencapai hasil kerja yang baik, pimpinan kurang memberikan perhatian bagi pegawai yang telah bekerja dengan baik dan pimpinan kurang memberikan motivasi kepada pegawai lainnya untuk selalu berprestasi dalam pekerjaan. Bonus tambahan yang diberikan kepada pegawai contohnya pada saat ada kasus atau perkara dilaksanakan biasanya ada bonus tambahan atau tambahan penghasilan kepada pegawai tetapi bonus tersebut tidak diberi kepada pegawai tepat waktu.

Ditemui juga dalam kinerja pegawai yang terlambat masuk kantor biasanya jam masuk kantor pukul 08.00 wita tetapi masih banyak pegawai yang datang lewat dari pukul 08.00 wita dan masuk kantor pukul 08.30 wita sampai pukul 09.00 wita dan ketika jam istirahat pukul 12.00 wita sampai pukul 13.00 wita tetapi masih banyak pegawai yang datang kantor sekitar pukul 14.00 wita bahkan sampai pukul 15.00 wita. Sikap dan tanggung jawab dalam bekerja masih kurang, pegawai yang bekerja tidak mencapai target contohnya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan hari ini akan tetapi tidak bisa diselesaikan hari itu juga akan tetapi diselesaikan besok hari, hal ini membuat pekerjaan pegawai tidak sesuai dengan harapan, masih banyak pegawai yang menunda-nunda pekerjaan contohnya pegawai melakukan pekerjaan yang harus diselesaikan hari ini tetapi pegawai menunda waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan diselesaikan besok hari, tidak menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya saat bekerja sehingga sering terlambat dalam penyelesaian pekerjaan. Sarana kerja yang kurang, menghambat pekerjaan pegawai contohnya alat kantor mesin fotocopy (*photocopy)* yang seharusnya ada didalam kantor tetapi tidak ada membuat pegawai memfotocopy berkas diluar kantor, alat kantor contoh alat pemindai (*scanner)* dan mesin printer yang jumlahnya sedikit bahkan ada pegawai yang membawa mesin printer dari rumah dan dibawa dikantor dan alat kantor yang lainnya tidak berfungsi dengan baik contohnya mesin printer, jaringan wifi yang kurang bagus menghambat pekerjaan pegawai dalam menginput data daftar perkara melalui sistem SIPP (Sistem Informasi Penelusuran Perkara) dan pekerjaan lainnya. Sejauh ini motivasi yang ada pada pegawai Pengadilan Negeri Manado belum baik, untuk mendapat hasil kerja yang baik diperlukan motivasi yang baik sehingga kinerja pegawai pun meningkat.

Selama observasi ada beberapa masalah yang ada di Pengadilan Negeri Manado, untuk itu penulis tertarik untuk mengangkat judul “**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Manado”.**

* 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil observasi, penulis menemukan berbagai masalah dan fakta yang ada di Pengadilan Negeri Manado yaitu:

1. Kenyamanan bekerja
2. Kerja sama dan hubungan antar pegawai
3. Motivasi pimpinan bagi bawahan
4. Bonus tambahan
5. Kedisiplinan kehadiran pegawai
6. Sikap dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja
7. Sarana dan prasarana (fasilitas/alat kantor)
	1. **Perumusan Masalah**

Dalam skripsi ini penulis membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Manado, oleh sebab itu berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut: “Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Manado?”

* 1. **Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**
1. **Tujuan**

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Manado.
2. Untuk mengetahui bagaimana mengimplementasikan Motivasi Kerja dalam peningkatan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Manado.

**2. Manfaat**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta penulis dapat memecahkan masalah ilmiah tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Manado.

1. Bagi Instansi dan Institusi

Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta masukkan terkait Motivasi Kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Manado. Bagi institusi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.