

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bisnis, pegawai, dan sosial. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan aset dalam segala aspek manajemen, terutama yang berkaitan dengan kelangsungan hidup organisasi yang ada. Piliang *et al.* (2023) juga menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan aset penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya tersebut dapat berupa tenaga, kemampuan, keahlian dan waktu, yang sebenarnya dapat digunakan secara terpadu dan optimal untuk kepentingan organisasi (Rahman *et al.*, 2020).

Pada instansi dan organisasi pemerintah, sumber daya manusia merupakan faktor penentu utama dalam seluruh kegiatan untuk mengembangkan lembaga tersebut ke arah yang lebih baik di masa depan (Tag-Eldeen *et al.*, 2017). Pemimpin suatu organisasi atau instansi tentunya ingin mempunyai sumber daya manusia yang unggul agar tugas yang diberikan oleh instansi tersebut dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, serta hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan tugas (Sabrina, 2021). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar sangatlah penting dalam menjalankan suatu organisasi atau instansi, karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan membantu lembaga tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau di inginkan.

Efektivitas kerja menitik beratkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan tepat waktu, sehingga tidak terjadi penghamburan waktu, biaya, dan

tenaga. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu (Hasmi *et al.*, 2023). Suatu organisasi bisa dikatakan efektif jika organisasi tersebut selalu berusaha agar pegawai yang ada dalam organisasi tersebut dapat mencapai efektivitas kerja. Dengan efektivitas kerja, pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tepat waktu serta ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan. Efektivitas kerja organisasi suatu instansi selalu berusaha agar setiap pegawai yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Sanjaya *et al.* (2022) memaparkan bahwa efektivitas kerja ialah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan artinya apakah pelaksanaan tugas tersebut dinilai cukup baik atau tidaknya bergantung pada bagaimana tugas itu dilaksanakan.

Suatu organisasi yang bisa dikatakan berhasil adalah organisasi yang mencapai target kinerja, salah satunya yaitu kantor pengadilan tinggi padang. Pengadilan tinggi padang telah menetapkan 2 sasaran strategis yang akan dicapai pada tahun 2022 sebagaimana tentang dalam penetapan kinerja tahunan 2022. Sasaran strategis tersebut diukur berdasarkan 8 indikator kinerja sebagaimana tercantum dalam review indikator kinerja utama.

Capaian kinerja indikator kinerja utama pada setiap sasaran strategis pada pengadilan tinggi padang tahun 2022 dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. 1 Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama Pengadilan Tinggi Padang 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian *1 (%)
I. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	1. Presentase perkara perdata tepat waktu 2. Presentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu 3. Presentase perkara pidana khusus, yaitu: • Tipikor • Anak Yang diselesaikan tepat waktu 4. Presentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum kasasi 5. Index presepsi stakeholder yang puas terhadap layanan peradilan	95% 95% 95%	100% 100% 100%	105% 105% 105%
	Rata-rata *2:	83,8%	87,9%	104%
II. Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara	6. Presentasi salinan putusan perkara perdata yang dikirim ke pengadilan pengaju tepat waktu 7. Presentase salinan putusan perkara pidana yang dikirim ke pengadilan pengaju tepat waktu 8. Presentase salinan putusan perkara pidana khusus, yaitu: • Tipikor • Anak Yang dikirim ke pengadilan pengaju tepat waktu	93% 93% 93%	100% 100% 100%	107% 107% 107%
	Rata-rata *2:	93%	100%	107%

Sumber: LKJIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah) Pengadilan Tinggi Padang 2022

Note : *1 Hasil dari capaian sasaran strategis I dan sasaran strategis II (realisasi / target x 100%)
*2 Rata-rata sasaran strategis I dan sasaran strategis II (jumlahkan keseluruhan target/realisasi/capaian lalu dibagi dengan jumlah keseluruhan indikator)

Dilihat dari data dalam Tabel 1.1 bahwa capaian pengadilan tinggi padang sudah melebihi target yang ditetapkan. Pada sasaran strategis I terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel yaitu rata-rata mencapai nilai 104% dan sasaran strategis II peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara yaitu rata-rata 107%, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan telah terealisasikan dan telah terpenuhinya capaian dengan sangat baik.

Admosoeprapto (2016) mendefinisikan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu kondisi yang menggambarkan sejauh mana target dapat dicapai oleh pegawai berdasarkan tujuan atau target yang sudah ditentukan. Efektivitas kerja di Kantor pengadilan tinggi padang dapat dilihat dari hasil atau pencapaian yang dilakukan oleh pegawai. Pencapaian ini tertulis dalam PKP (Penilaian Kinerja Pegawai). Analisis efektivitas kerja selama sepuluh bulan terakhir dapat dilihat pada tabel penilaian kinerja berikut:

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Padang Tahun 2023

No	Bulan	Sangat Baik (91-100) *1	% *2	Baik (76-90) *1	% *2	Buruk (<50) *1	% *2
1.	Januari	17 orang	29,82%	36 orang	63,15%	4 orang	7,01%
2.	Februari	18 orang	31,57%	35 orang	61,40%	4 orang	7,01%
3.	Maret	19 orang	33,33%	34 orang	59,64%	4 orang	7,01%
4.	April	17 orang	29,82%	37 orang	64,91%	3 orang	5,26%
5.	Mei	18 orang	31,57%	36 orang	63,15%	3 orang	5,26%
6.	Juni	17 orang	29,82%	38 orang	66,66%	2 orang	3,50%
7.	Juli	19 orang	33,33%	36 orang	63,15%	2 orang	3,50%
8.	Agustus	21 orang	36,84%	35 orang	61,40%	1 orang	1,75%
9.	September	17 orang	29,82%	39 orang	68,42%	0	0
10.	Oktober	24 orang	42,10%	32 orang	56,14%	0	0
Rata-Rata *3		18,7 orang	45,81%	35,8 orang	50,52%	2,3 orang	0,96%

Sumber: Data diolah, Penilaian Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Padang 2023

Note :
 *1 Pada tabel sangat baik 91-100 itu adalah range penilaianya. Pada bulan januari terdapat 17 orang yang mencapai penilaian kinerja dalam kategori sangat baik.
 *2 Pada tabel % di bulan januari, hasilnya diperoleh dari jumlah rata-rata penilaian kinerja dari 17 orang yang mencapai kategori sangat baik -Begitupun untuk tabel baik, buruk dan bulan selanjutnya
 *3 Tabel rata-rata yaitu jumlahkan nilai pertabel lalu dibagi dengan jumlah keseluruhan bulan pada tabel diatas yaitu 10 bulan

Dilihat dari data dalam Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Padang, masih menunjukkan tingkat optimalitas yang belum sepenuhnya tercapai. Presentase pegawai yang mendapatkan penilaian “Sangat Baik” sebesar 18,7 orang mencerminkan kinerja yang memadai, namun tetap menunjukkan tingkat keoptimalan yang belum memuaskan. Hal ini menjadi signifikan ketika dipertimbangkan bersamaan dengan presentase pegawai yang dinilai “Baik,” yang mencapai 35,8 orang, mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kinerja

yang baik, namun belum mencapai tingkat optimalitas yang diharapkan. Meskipun kinerja secara umum dapat dianggap mampu, namun rendahnya pegawai yang mencapai tingkat “Sangat Baik” dapat menunjukkan adanya ruang untuk meningkatkan efektivitas.

Selain itu, diperhatikan bahwa dari total 92 pegawai di kantor Pengadilan Tinggi Padang, hanya 57 orang yang dinilai kinerjanya. Sisanya, pegawai non PNS yang berjumlah 20 orang dan pegawai struktural yaitu ketua dan hakim yang berjumlah 15 orang. Hal ini dikarenakan pegawai non PNS tidak ada laporan kinerja atau penilaian kinerja dan untuk pegawai struktural itu sendiri adalah seorang penilai dalam kinerja.

Untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya. Dalam sebuah organisasi sangat penting untuk menempatkan pegawai yang berkompeten dibidangnya agar pekerjaan berjalan dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Sholeh & Wahyudin (2021) kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja, hal ini dikarenakan pegawai yang berkompeten biasanya lebih tanggap dan mudah dalam menyelesaikan masalah dalam sebuah pekerjaan.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mempunyai kaitan dan dampak dengan efektivitas kerja pegawai. Edison *et al.* (2016) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap dan nilai-nilai yang dibutuhkan pegawai. Pengetahuan berupa informasi yang dipunya oleh seorang pegawai sesuai bidang pekerjaannya menjadikan pegawai bekerja secara efektif. Adapun keterampilan pegawai diperlukan untuk bekerja secara maksimal. Sikap berupa pola perilaku pegawai, akan membuatnya bertindak sesuai prosedur organisasi, berkreasi dengan mengikuti kebijakan organisasi dan berkomitmen agar mencapai tujuan

organisasi. Seluruh kompetensi menjadikan pegawai efektif dalam bekerja yang tercermin dari kualitas pekerjaan, kepuasan kerja, ketepatan waktu dan yang terpenting adalah mencapai tujuan organisasi. Penelitian Djafar dan Zulqadri (2020) dimana kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Dilihat dari data dalam Tabel 1.3 dibawah bahwa pegawai di kantor pengadilan tinggi padang telah menunjukkan tingkat kesesuaian yang signifikan dengan kompetensinya, terutama jika dilihat dari aspek tingkat pendidikan yang mereka miliki. Dari 90,1% total pegawai yang sarjana, terdapat 67,9% dari total pegawai telah berhasil meraih gelar sarjana dalam bidang hukum. Selain itu, data tersebut juga mencatat bahwa sebanyak 22,1% pegawai memiliki gelar sarjana diluar bidang hukum, sementara 8,3% memiliki latar belakang pendidikan D3 di bidang non hukum. Selain itu, terdapat 1,3% pegawai dengan pendidikan setingkat SLTA di bidang non hukum.

Dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Padang sudah sesuai dengan kompetensi nya dari tingkat pendidikan terlihat 67,9% sudah sarjana dibidang hukum. Adanya variasi latar belakang pendidikan ini menciptakan keberagaman kompetensi di antara pegawai, yang dapat memperkaya dinamika kerja dan kontribusi positif pada efektivitas kerja.

Kompetensi dari pegawai menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia agar tercapai efektifitas dan efisiensi kerja (Mardikaningsih, 2022; Arifin et al., 2022). Kompetensi yang dimiliki para pegawai pengadilan tinggi padang dapat dilihat dari aspek tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 1.3 Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Pengadilan Tinggi Padang

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah pegawai *1	% *2	Jumlah pegawai Hukum *1	% *2	Jumlah Pegawai Non Hukum*1	% *2
1.	SLTA	1	1,3%	0	0	1	1,3%
2.	DIII	6	8,3%	0	0	6	8,3%
3.	S1	42	58,3%	27	37,5%	15	20,8%
4.	S2	22	30,5%	21	29,1%	1	1,3%
5.	S3	1	1,3%	1	1,3%	0	0

Sumber: Data diolah, Tingkat Pendidikan Pegawai Pengadilan Tinggi Padang 2023

Note : Jumlah pegawai 72 orang

*1 Jumlah pegawai pada masing2 bidang

*2 Jumlah pegawai pada masing-masing bidang / jumlah keseluruhan pegawai x 100%

Agar setiap tugas dapat terselesaikan dengan efektif maka dibutuhkan komunikasi yang baik. Didiardiansa (2017) komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Kurangnya komunikasi atau tidak adanya komunikasi seringkali mengakibatkan suatu pekerjaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang memuat informasi dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan pesan yang disampaikan dapat dimengerti oleh penerima pesan.

Komunikasi berperan penting, terutama yang berperan penting terhadap berjalannya suatu organisasi, komunikasi juga berproses menyampaikan pesan-pesan yang berlangsung antara anggota organisasi yaitu antar pegawai maupun antar pegawai dengan pemimpin. Komunikasi yang harmonis dapat berjalan lancar dan kinerja pegawai dalam meningkatkan efektivitas dapat ditingkatkan, karena komunikasi berhubungan dengan seluruh proses pelatihan perilaku manusia dalam organisasi. Komunikasi efektif dapat mencapai saling pengetian antar pegawai dengan pemimpin ataupun antara pegawai dengan pegawai, sehingga terbentuk kondisi sosial yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Selain itu, komunikasi juga dapat diartikan sebagai penyampaian sebuah pernyataan oleh seseorang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak

langsung (Permani, 2020). Menurut Rogers (2019) Komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau proses alat sosial, komunikasi dalam sebuah organisasi sangat diperlukan, jika dalam organisasi terdapat komunikasi yang tidak baik maka akan menyulitkan proses dalam penerimaan informasi yang disampaikan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dari beberapa pegawai di kantor pengadilan tinggi padang yang dilakukan melalui kegiatan magang selama 2 bulan, Terdapat permasalahan pada kantor pengadilan tinggi padang yang dikarenakan komunikasi verbal sehari-harinya dapat menimbulkan kesalahpahaman lawan bicaranya. Hal ini disebabkan oleh banyak pegawai dari berbagai suku, baik dalam maupun luar Sumatera Barat, yang bekerja sama menggunakan bahasa asli setiap pegawai dalam bekerja secara tidak sadar akan membingungkan pegawai dari etnis lain, sehingga memperlambat pekerjaannya karena harus menjelaskan kata-kata dalam bahasa aslinya. Menurut Tewal *et al.* (2017) jika informasi yang dikirimkan tidak dimengerti oleh pihak lain maka informasi tersebut dianggap tidak berguna. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sehingga berdampak pada efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas - tugas yang diberikan. Faktor komunikasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja (Andika *et al.*, 2019; Risal, 2017).

Terdapat hal lain yang juga penting untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu etos kerja. Etos kerja merupakan pencapaian yang akan dilakukan oleh pegawai suatu lembaga dalam membangun semangat diri untuk mewujudkan pencapaian maksimal didalam menyelesaian pekerjaan (Risma & Arwiah, 2022). Etos kerja akan menghasilkan pegawai yang cerdas, disiplin serta percaya diri (Yantika *et al.*, 2018). Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Namun, di Kantor Pengadilan Tinggi Padang masih banyak pegawai yang sering mangkir masalah waktu, misalnya terlambat masuk

kerja dan tidak patuh terhadap jam kerja. Hal tersebut tidak bertindak atau bersikap sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi. Hubungan etos kerja dengan efektivitas kerja pegawai sangatlah erat kaitannya (Andika *et al.*, 2019). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu (Yusuf & Fauziah, 2022; Yantika *et al.*, 2018).

Efektivitas kerja yang profesional dimulai dengan meningkatkan etos kerja, yang merupakan salah satu unsur terpenting dalam mencapai tujuan organisasi secara unggul dan kompositif. Sesuai dengan beberapa indikator etos kerja menurut (Risma & Arwiah, 2022) yaitu kesadaran, semangat, kemauan, dan disiplin kerja. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai etos kerja pegawai dikantor pengadilan tinggi padang sebagai berikut:

Tabel 1.4 Absensi Pegawai Kantor Pengadilan Tinggi Padang Tahun 2023

No	Bulan	Terlambat (kali) *1	Orang *2	Pulang Sebelum Waktu (kali) *1	Orang *2	Izin (kali) *1	Orang *2
1.	Januari	50	28	24	6	3	2
2.	Februari	66	30	1	1	2	2
3.	Maret	61	28	4	2	5	2
4.	April	46	21	2	2	2	1
5.	Mei	48	25	11	8	3	3
6.	Juni	52	24	9	8	0	0
7.	Juli	65	33	4	3	3	2
8.	Agustus	36	18	4	4	1	1
9.	September	22	12	26	17	4	3
10.	Oktober	37	18	10	7	4	2
Rata-Rata *3		48,3	23,7	7,5	5,8	2,7	1,8

Sumber: Data diolah, Absensi Pegawai Pengadilan Tinggi Padang 2023

Note : *1 Jumlah kali keterlambatan pada bulan tersebut (contohnya pada bulan januari terdapat 50 kali keterlambatan) bagitupun juga untuk bulan berikutnya
 *2 jumlah orang yang terlambat pada bulan tersebut (contohnya pada bulan januari terdapat 28 orang yang terlambat dari 50 kali keterlambatan) begitupun juga untuk bulan berikutnya
 *3 jumlahkan nilai pada tabel lalu dibagi dengan jumlah keseluruhan bulan pada tabel diatas yaitu 10 bulan

Dilihat dari data dalam Tabel 1.4 menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Padang memiliki tingkat terlambat yang tinggi, dengan rata-rata mencapai 48,3 kali keterlambatan, sementara rata-rata terlambat per orang sebesar 23,7. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai cenderung terlambat lebih dari satu kali dalam setiap periode. Sementara, absensi pulang sebelum waktu memiliki persentase 7,5

kali, dengan rata-rata per orang sekitar 5,8, menunjukkan bahwa setiap pegawai memiliki kemungkinan untuk pulang sebelum waktu, dengan beberapa di antaranya melakukannya lebih dari satu kali dalam setiap periode. Selain itu, adanya izin yang mencapai persentase rata-rata sebesar 2,7 kali menunjukkan pentingnya pemahaman lebih mendalam terhadap alasan di balik izin yang diberikan.

Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk meningkatkan etos kerja dan efektivitas kerja pegawai di Pengadilan Tinggi Padang, manajemen dapat mempertimbangkan langkah-langkah seperti perbaikan manajemen waktu, penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, dan evaluasi lebih mendalam terhadap alasan di balik izin. Integrasi solusi ini dapat mendukung kemajuan efektifitas kerja di organisasi tersebut.

Berdasarkan data sekunder dan observasi peneliti melalui kegiatan magang di Kantor Pengadilan Tinggi Padang yang dilaksanakan selama 2 bulan. terdapat beberapa permasalahan dibuktikan dengan masih terdapat pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap waktu kerja dan kurangnya komitmen terhadap tugas yang diberikan. Masih terdapat pegawai yang datang terlambat, pegawai yang sering memperpanjang waktu istirahatnya hingga melewati batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini mengakibatkan para pegawai terlambat masuk kantor dan pekerjaan yang harus diselesaikan menjadi tertunda sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu. Para pegawai tersebut tidak bertindak atau bersikap sesuai dengan aturan dan prosesdur yang telah ditetapkan oleh instansi.

Berdasarkan latar belakang yang ada kemudian didukung dengan hasil observasi. Maka penelitian ini untuk mengetahui pentingnya kompetensi, komunikasi dan etos kerja yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Padang. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis dalam perbaikan kebijakan

manajemen pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Padang, memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang sesuai, komunikasi yang efektif, dan etos kerja yang tinggi untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pendahuluan diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor pengadilan tinggi padang?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor pengadilan tinggi padang?
3. Bagaimana pengaruh etos kerja secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor pengadilan tinggi padang?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, komunikasi dan etos kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor pengadilan tinggi padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian yang dilaksanakan adalah untuk menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor pengadilan tinggi padang?
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor pengadilan tinggi padang?
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor pengadilan tinggi padang?
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi dan etos kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor pengadilan tinggi padang?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam menerapkan teori-teori yang telah penulis pelajari selama menjalani pendidikan dibangku perkuliahan.
 - b. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di fakultas ekonomi universitas dharma andalas dan menjadi referensi penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberi masukan dan pertimbangan tentang pengaruh kompetensi, komunikasi dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor pengadilan tinggi padang.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini adalah hanya membahas mengenai pengaruh kompetensi, komunikasi dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor pengadilan tinggi padang. Tujuannya untuk menghindari adanya perluasan masalah yang menyebabkan pembahasan menjadi tidak konsisten dengan rumusah masalah yang telah penulis buat sebelumnya.