

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini, suatu lembaga maupun perusahaan dituntut agar terus tumbuh dengan aktif. Sistem manajemen yang efektif serta efisien dapat mempermudah suatu organisasi atau lembaga untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman serta berbagai perubahan, baik itu perubahan internal maupun eksternal.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dikelola dengan baik menjadi salah satu faktor penentu kelangsungan dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya dalam organisasi harus mampu menyatakan konsep antara pegawai dan pemimpin organisasi untuk menggapai tujuan bersama melalui pembentukan sikap kerja yang baik, pengabdian serta loyalitas yang besar terhadap pekerjaan, pemberian motivasi kerja, koordinasi dan bimbingan serta arahan yang baik dalam bekerja.

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) berperan penting sebagai promotor dan aspek penentu jalan sekaligus faktor penentu tercapainya visi, misi, serta tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan serta kesuksesan suatu organisasi dalam menjalankan fungsi manajemen serta tercapainya tujuan tergantung pada mutu SDM yang dimiliki.

Mutu manusia sebagai tenaga kerja menjadi asset utama bagi pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi. Tenaga kerja yang bermutu akan menghasilkan kerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal jika didukung dengan kinerja pegawai yang baik. Untuk itu perlu diadakan pelatihan pengembangan SDM yang ada dalam suatu organisasi, serta peningkatan kinerja dan kualitas pegawai dengan memberikan bimbingan dan perhatian terhadap kemampuan dan kebutuhannya, karena sebagai manusia, pegawai juga memiliki berbagai keinginan yang harus dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang menjadi motivasi bagi seseorang untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Seseorang yang mempunyai dorongan motivasi atau semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas serta kinerja seseorang.

Menurut Sinambela, kinerja didefinisikan sebagai suatu keahlian pegawai dalam melakukan keterampilan tertentu. Sedangkan kinerja dalam Islam merupakan wujud atau cara seseorang menempatkan diri sesuai dengan keterampilan serta keahlian yang dimiliki. Dapat dikatakan bahwa kinerja adalah perwujudan dari nilai keyakinan diri, dan pemahaman atas sesuatu yang diyakini bersumber pada prinsip moral yang kuat sehingga menjadi motivasi untuk produksi hasil yang berkualitas tinggi secara efektif dan efisien.

Menurut Siagian, motivasi kerja adalah serangkaian proses memotivasi bawahan untuk bekerja dengan giat agar organisasi dapat mencapai tujuan secara ekonomis dan efisien. Dapat dipahami bahwa organisasi memiliki perana penting dalam mendorong dan memenuhi kebutuhan pegawai untuk bekerja dengan tulus menghasilkan kerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal jika didukung dengan kinerja pegawai yang baik. Untuk itu perlu diadakan pelatihan pengembangan SDM yang ada dalam suatu organisasi, serta peningkatan kinerja dan kualitas pegawai dengan memberikan bimbingan dan perhatian terhadap kemampuan dan kebutuhannya, karena sebagai manusia, pegawai juga memiliki berbagai keinginan yang harus dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang menjadi motivasi bagi seseorang untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Seseorang yang mempunyai dorongan motivasi atau semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas serta kinerja seseorang.

Menurut Sinambela, kinerja didefinisikan sebagai suatu keahlian pegawai dalam melakukan keterampilan tertentu. Sedangkan kinerja dalam Islam merupakan wujud atau cara seseorang menempatkan diri sesuai dengan keterampilan serta keahlian yang dimiliki. Dapat dikatakan bahwa kinerja adalah perwujudan dari nilai keyakinan diri, dan pemahaman atas sesuatu yang diyakini bersumber pada prinsip moral yang kuat sehingga menjadi motivasi untuk produksi hasil yang berkualitas tinggi secara efektif dan efisien.

Menurut Siagian, motivasi kerja adalah serangkaian proses memotivasi bawahan untuk bekerja dengan giat agar organisasi dapat mencapai tujuan secara ekonomis dan efisien. Dapat dipahami bahwa organisasi memiliki peranan penting dalam mendorong dan memenuhi kebutuhan pegawai untuk bekerja dengan tulus dan ikhlas sehingga dapat membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan bersama secara ekonomis dan efisien.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> T.H Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, 2 ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

Selain dari perusahaan, motivasi kerja juga dapat diterapkan oleh diri sendiri. Motivasi adalah hal terpenting bagi pegawai agar dapat bertahan di perusahaan baik secara sosial, keselamatan, fisiologis, penghargaan, maupun, kebutuhan diri seperti yang dipaparkan Alderfer dalam teori kebutuhan ERG (existence, relatedness, growth). Semakin banyak motivasi yang didapat maka semakin tinggi kinerja pegawai dalam bekerja, sehingga semakin mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam Islam, terdapat ayat Alquran yang memerintahkan dan memotivasi manusia agar bekerja serta berprestasi untuk memenuhi segala kebutuhan, seperti dalam firman Allah SWT dalam surah At-Taubah (9:105) :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (QS. At-taubah:105)

Menurut pandangan Islam, motivasi kerja adalah untuk mencari nafkah yang menjadi salah satu ibadah yang mendatangkan pahala. Dapat dikatakan bahwa motivasi bekerja dalam Islam bukan untuk mengejar kehidupan dunia, bukan juga untuk mengejar harta yang banyak, bukan juga untuk meraih jabatan

atau status tertinggi, melainkan motivasi kerja seorang muslim semata-mata untuk mencari nafkah dan mendapatkan pahala serta meraih ridho Allah SWT.<sup>2</sup>

Motivasi harus diterapkan oleh perusahaan, lembaga, dan instansi, tidak terkecuali kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru merupakan salah satu kantor kementerian pemerintah yang melaksanakan tugas dan fungsi kementerian agama dalam wilayah kota Banjarbaru, salah satu misi dari Kementerian Agama Kota Banjarbaru ini adalah meningkatkan layanan keagamaan dan pendidikan yang bermutu kepada masyarakat. Agar dapat terwujudnya misi tersebut, pimpinan Kementerian Agama Banjarbaru harus bisa menerapkan strategi yang tepat dan mampu mengarahkan para pegawai agar terus berprestasi dan memberikan kinerja yang bagus sehingga dapat melayani masyarakat secara maksimal. Oleh sebab itu, seorang pimpinan wajib untuk memperhatikan dan meningkatkan prestasi serta kinerja para pegawai dengan cara memenuhi kebutuhan dan memberikan dorongan atau motivasi terhadap pegawai atau anggotanya.

Berdasarkan survei yang dilakukan pada tahun 2020, kepuasan masyarakat terhadap pelayanan di Kantor Kementerian Agama Banjarbaru menunjukkan hasil sebanyak 95% masyarakat merasa sangat puas terhadap pelayanan di Kementerian Agama Banjarbaru.<sup>3</sup> Kualitas pelayanan yang baik dan memuaskan ini tidak lepas dari hasil kinerja pegawai yang optimal, dimana kinerja ini juga diduga dari tingginya motivasi kerja yang terdapat pada diri seorang pegawai.

---

<sup>2</sup> Imam, Rizal Khaerul "Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta" (UIN Yogyakarta, 2018).

<sup>3</sup> Kemenag-banjarbaru.id., "Layanan Kementerian Agama RI Kantor Kota Banjarbaru Menurut Masyarakat," last modified 2020, diakses April 16, 2021, <https://kemenag-banjarbaru.id/about>.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi *existence* yang meliputi kebutuhan material, psikologis, fisiologis, dan kebutuhan rasa aman berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kemenag Banjarbaru?
2. Apakah motivasi *relatedness* yang meliputi kepuasan hubungan sosial dengan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kemenag Banjarbaru?
3. Apakah motivasi *growth* yang meliputi kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, dan pengembangan diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kemenag Banjarbaru?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja *existence*, *relatedness*, dan *growth* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kemenag Banjarbaru?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi *existence* yang meliputi kebutuhan material, psikologis, fisiologis, dan kebutuhan rasa aman terhadap kinerja pegawai di Kantor Kemenag Banjarbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi *relatedness* yang meliputi kepuasan hubungan sosial dengan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kemenag Banjarbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi *growth* yang meliputi kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, dan pengembangan diri terhadap kinerja pegawai di Kantor Kemenag Banjarbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa persentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kemenag Banjarbaru.

#### **D. Signifikansi Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan oleh penulis pada penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah serta memperluas wawasan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi penting tentang aspek-aspek yang berhubungan dengan motivasi kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, serta dapat menjadi masukan bagi lembaga/instansi terkait pengelolaan sumber daya manusia dengan segala kebijakan terkait aspek-aspek SDM secara efektif dan efisien.

3. Bagi Universitas Islam Negeri Antasari

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan tambahan informasi sehingga dapat meningkatkan pengetahuan pembaca tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## E. Definisi Operasional

Agar terhindar dari kesalahan dalam memahami judul penelitian ini, maka peneliti memberikan batasan-batasan istilah, yaitu:

### 1. Pengaruh

Menurut KBBI, pengaruh merupakan dorongan yang muncul dari sesuatu (orang, benda) yang membentuk perbuatan, kepercayaan, atau watak individu. Pengaruh juga dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang timbul dari orang atau suatu benda serta gejala yang dapat memberikan perbuatan yang merubah serta membentuk suatu kepercayaan atau perubahan.<sup>4</sup>

Yang dimaksud dengan pengaruh dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### 2. Motivasi Kerja

Secara etimologi, motivasi diambil dari kata bahasa Inggris *motivation* yang berarti dorongan atau daya batin. Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan yang mendorong agar seseorang berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu yang berasal internal maupun eksternal diri tiap individu.<sup>5</sup> Motivasi adalah hal terpenting bagi seorang pegawai yang berupa dorongan agar

---

<sup>4</sup> Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah* (Bandung: Tarsito, 2009).

<sup>5</sup> Craig C. Pinder, *Work Motivation in Organizational Behavior*, 2nd ed. (Hove East Sussex: Psychology Press, 2015).

dapat bertahan di organisasi atau perusahaan baik secara sosial, keselamatan, fisiologis, penghargaan, maupun kebutuhan diri seperti yang dijelaskan dalam teori motivasi ERG *Alderfer*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan teori motivasi *Alderfer* yaitu: *existence* (X<sub>1</sub>) yang meliputi kebutuhan material, psikologis, dan kebutuhan rasa aman, *relatedness* (X<sub>2</sub>) yang meliputi kepuasan hubungan sosial dengan lingkungan kerja, *growth* (X<sub>3</sub>) yang meliputi kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

### 3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan keahlian pegawai dalam melakukan suatu keterampilan tertentu.<sup>6</sup> Adapun indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pendapat *Robbins* yaitu:<sup>7</sup>

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Mandiri
- f. Komitmen Kerja

---

<sup>6</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

<sup>7</sup> Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, 12 ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2013).

## F. Penelitian Terdahulu

TABEL 1.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Kesimpulan Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Peneliti
1	Nur Avni Rozalia, 2015, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang)"	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaannya terletak pada variabel independen yang digunakan penulis hanya satu yaitu motivasi kerja
2	Lidya Permatasari, 2016, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Cabang Mataram	Motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian dan teori yang digunakan berbeda, teori yang peneliti gunakan yaitu teori motivasi ERG
3	Aliza Harmor Hasibuan, 2016, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan	Motivasi kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Objek dan teori motivasi yang digunakan berbeda
4	Rizal Khaerul Imam, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta	Motivasi kerja Islam dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel independen yang peneliti gunakan adalah motivasi kerja konvensional
5	Salsabila Maharani Surya Putri, Nur Arief Rahmatsyah Putranto, 2020, "The Relationship Between Employee Motivation and Employee Performance in BPR Taspen"	Motivasi <i>relatedness</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi <i>existence dan growth</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai	Objek penelitian yang digunakan berbeda. Objek penelitian yang peneliti gunakan adalah di Kantor Kemenag Banjarbaru

## G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. 8 Hipotesis yang digunakan adalah:

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010).

H<sub>01</sub> = Motivasi *existence* (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ha<sub>1</sub> = Motivasi *existence* (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H<sub>02</sub> = Motivasi *relatedness* (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ha<sub>2</sub> = Motivasi *relatedness* (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H<sub>03</sub> = Motivasi *growth* (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ha<sub>3</sub> = Motivasi *growth* (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

BAB I	Pendahuluan, Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Signifikansi Penelitian, Definisi Operasional, Penelitian Terdahulu, Hipotesis Penelitian, dan Sistematika Penulisan
BAB II	Kajian Teori dan Kerangka Pikir, Definisi Teoritik, Definisi Motivasi Kerja, Definisi Kinerja Pegawai, Tinjauan Teori, Teori Motivasi Kerja, Unsur-Unsur Motivasi Kerja, Sumber Motivasi Kerja, Dimensi dan Indikator

	Motivasi Kerja, Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai, Indikator Kinerja Pegawai, dan Kerangka Pikir
BAB III	Metode Penelitian, Jenis dan Pendekatan Penelitian Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Desain Pengukuran, dan Teknik Analisis Data
BAB IV	Hasil Penelitian dan Pembahasan, Hasil Penelitian, Pembahasan atau Analisis
BAB V	Penutup, Simpulan dan Rekomendasi. <sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> UIN Antasari Banjarmasin, *Pedoman Karya Ilmiah*, 2021 ed. (Banjarmasin: Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2021).