

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor pendukung dalam mencapai goal atau tujuan organisasi di era 4.0 sangat penting, yaitu kebutuhan akan SDM yang berkualitas, dan kemampuan dalam mengelola pegawai yang memiliki *value* (nilai) yang tinggi sehingga bersemangat dan mampu memaksimalkan kemampuan yang menjadi hal utama yang harus dimiliki dalam rangka mencapai kinerja pegawai yang optimal dan berkualitas. Suatu organisasi atau lembaga bisa terhambat ataupun hancur dikarenakan sikap kerja, dan perilaku dari kinerja pegawainya maka itu perlu pembinaan terhadap pegawai agar bekerja dengan baik.

Kinerja merupakan suatu gambaran tentang bagaimana untuk memenuhi tujuan, visi dan misi, sasaran kerja suatu lembaga organisasi yang diidentifikasi pada perencanaan strategik sebuah organisasi yang merepresentasikan tingkat pencapaian dalam penerapan sebuah kegiatan, kebijakan dan program.¹ Sedangkan menurut Kurniawan kinerja sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu bentuk kepemimpinan, struktur organisasi, teknologi, kualitas SDM, pimpinan, masyarakat serta gaya kepemimpinan.² Kinerja merupakan ekspresi

¹ M Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: BPFE, 2006).

² H Waskito dan W.H. Taufik, "Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor BPK RI Provinsi Sumatera Utara," *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 2015, 1–13.

perilaku berdasarkan peran pegawai tersebut di dalam organisasi dalam masa tertentu.

Langkah yang perlu dipersiapkan organisasi yaitu integrasi yang merupakan persetujuan menyatukan antara kepentingan organisasi dan keinginan pegawai agar tercipta mutu, potensi serta saling memberikan kepuasan baik perusahaan dan semua pihak yang ada. Sehingga diperlukan pegawai yang mampu bekerja, melakukan pekerjaan sesuai dengan target, sasaran organisasi, serta standar kerja yang telah ditetapkan suatu organisasi.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang utama, pegawai semestinya dikelola yang baik oleh organisasi karena keberhasilan organisasi tergantung pada partisipasi pegawai. Maka dari itu, satu dari elemen utama yang menggerakkan diri pegawai untuk menjadi sangat berdedikasi dan setia kepada organisasi adalah dengan menjaga kepuasan pegawai dan menjauhkan dari ketidakpuasan pegawai hal dapat dilakukan adalah dengan mewujudkan keinginan dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai disinilah peran organisasi atau lembaga oleh karena itu, tujuannya adalah untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja pegawai, serta terbentuknya integrasi atau penyatuan antara pegawai dengan lembaga atau organisasi. Motivasi kerja yang besar akan menumbuhkan mutu kinerja yang efektif dan efisien sehingga hasilnya berkualitas tinggi.

Menurut Martoyo faktor yang membangkitkan semangat untuk beraktivitas ketika bekerja adalah motivasi kerja. Hasil akhir pekerjaan tidak akan memuaskan apabila belum mempunyai motivasi dalam bekerja meskipun individu tersebut

mempunyai kapabilitas dalam bekerja yang besar.³ Motivasi sendiri adalah suatu proses seseorang untuk terdorong memberikan energi atau kekuatan, mengarahkan perilaku dan tindakan untuk menuju tujuan dengan melalui upaya konsistensi atau ketekunan dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kemauan karyawan untuk bekerja. Selain itu juga, pegawai yang memiliki motivasi ataupun termotivasi akan cenderung bekerja tanpa harus diarahkan, diperintah dan lebih mandiri serta lebih bersedia mengambil tanggung jawab dibanding yang tidak atau kurang termotivasi.

Motivasi seharusnya mendorong kepada melakukan hal-hal yang baik, tidak pantas mencari motivasi untuk hal-hal yang tidak diberkahi oleh Allah, karena motivasi mengimplikasikan perubahan, yang seharusnya

mengarah pada peningkatan diri mengarahkan membawa perubahan positif serta pencapaian standar yang lebih baik tinggi sebagai hamba Allah. Ini sejalan dengan ajaran Q.S. Asy-Syura/42:20.

مَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الْآخِرَةِ نَزِدْ لَهُ فِي حَرْثِهِ وَمَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ نَصِيبٍ

“Siapa yang menghendaki balasan di akhirat, akan Kami tambahkan balasan itu baginya. Siapa yang menghendaki balasan di dunia, Kami berikan kepadanya sebagian darinya (balasan dunia), tetapi dia tidak akan mendapat bagian sedikit pun di akhirat”.

Jika diterapkan dalam kehidupan nyata, fokus kerja tidak hanya pada kebermanfaatan dunia saja, namun yang terpenting juga kemaslahatan akhirat. Apa gunanya mencapai segala sesuatu di dunia, selain mempunyai prestasi yang berguna

³ Suci Rama Dwiyaniti, Kurniaty, dan Teguh Wicaksono, “Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Badan Amil Zakat.,” 2021.

sesaat dalam hidup ini di mata manusia, padahal yang pasti lebih baik berprestasi di hadapan Allah dan Rasul-Nya serta dapat dinikmati dan dirasakan oleh banyak orang.⁴ Oleh karena itu, Motivasi kerja bagi seorang muslim yang mendorong sikap positif terhadap perilaku individu dalam bekerja adalah upaya untuk memperoleh penghasilan, mendapatkan pahala, serta meraih keberkahan dari Allah Tuhan Yang Maha Esa.

Motivasi kerja ini perlu diterapkan oleh lembaga, organisasi serta instansi, termasuk suatu kantor pemerintah yang memberikan layanan keagamaan dan pendidikan seperti di Kantor Kementerian Agama di Kabupaten Paser, tindakan ini dijalankan untuk memajukan masyarakat mengarah kepada perbaikan kualitas hidup. Untuk mencapai suatu *goal* atau tujuan tersebut, pimpinan di suatu Kementerian Agama di Kabupaten Paser hendaknya mampu menerapkan suatu strategi yang efektif dalam mengelola dan mengarahkan staf untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan kinerja pegawai dengan memberikan suatu dorongan motivasi terhadap pegawai serta melakukan pemenuhan kebutuhan pegawai agar dapat bekerja untuk melayani masyarakat dengan maksimal.

Kementerian Agama Kabupaten Paser memiliki 53 pegawai, namun hanya 47 yang aktif bekerja, Ketidakhadiran enam pegawai disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu satu pegawai sedang cuti sakit, satu pegawai mengalami mutasi, satu pegawai mengalami resign, satu pegawai mengalami pensiun dan dua pegawai meninggal dunia. Ini menambah beban kerja bagi pegawai yang aktif, menimbulkan

⁴ Toto Tasmara, *Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi* (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1994).

tantangan dalam manajemen beban kerja dan motivasi. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi bekerja lebih baik, meskipun beban kerja meningkat.

Berdasarkan survei yang dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser pada Maret 2023, kepuasan masyarakat terhadap pelayanan menunjukkan hasil sebesar 86,09% predikat B (baik). Kemudian pada survei terbaru Oktober-Desember 2023, Kemenag Paser merilis Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dengan penilaian pelayanan terbaik menjadi 93,96% bernilai A (Sangat Baik), Peningkatan ini menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan oleh Kementerian Agama Kabupaten Paser telah meningkat meskipun ada pegawai yang tidak aktif, Tingginya motivasi kerja pegawai berperan penting dalam mencapai kinerja yang memuaskan ini.

Dari penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk mengajukan skripsi penelitian dan pengkajian lebih dalam yang dituangkan dalam judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dapat dipaparkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah faktor motivasi kerja *dissatisfier* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser?

2. Apakah faktor motivasi kerja *satisfier* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser?
3. Seberapa besar pengaruh faktor motivasi kerja *dissatisfier* dan *satisfier* secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan pada masalah di atas tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengidentifikasi apakah faktor motivasi kerja yang menyebabkan ketidakpuasan (*dissatisfier*) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser.
2. Untuk mengetahui apakah faktor motivasi kerja yang memicu kepuasan (*satisfier*) berpengaruh kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh faktor motivasi kerja *dissatisfier* dan *satisfier* secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser.

D. Signifikansi Penelitian

1. Manfaat Teoritis, diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi dalam pemikiran dan pemahaman mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, diharapkan penelitian ini dapat memiliki manfaat untuk menambah serta memperluas ilmu pengetahuan yang lebih dalam tentang teori-teori motivasi kerja dan konsep-konsep yang terkait.
- b. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser, diharapkan hasil dari penelitian mampu menjadi sumber informasi sehingga menjadi bahan masukan ataupun evaluasi bagi lembaga terkait dalam memperhatikan aspek-aspek SDM seperti motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari munculnya kemungkinan perbedaan pemahaman pada penelitian ini, definisi operasional diperlukan untuk memberikan penjelasan, yaitu:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan serangkaian kekuatan yang mendorong serta mempengaruhi individu yang muncul baik internal maupun eksternal suatu organisasi, untuk memulai perilaku terkait pekerjaan, serta menentukan arah, durasi intensitas, dan bentuk.⁵ Pada penelitian ini menggunakan teori motivasi Herzberg sebagai alat ukur faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut dipisahkan menjadi 2 elemen

⁵ Maryam Azar dan Ali Akbar Shafiqhi, "The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation)," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 3, no. 9 (21 September 2013): Pages 432-445, <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v3-i9/231>.

faktor motivasi yang mampu mendorong seorang pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal yaitu dengan dua faktor yaitu faktor *dissatisfier* dan faktor *satisfier*. Faktor *dissatisfier* (X_1) yang meliputi perasaan aman dalam bekerja, hubungan antar pribadi, insentif, jabatan, kondisi lingkungan kerja, kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya, dan teknis pengawas. Faktor *satisfier* (X_2) meliputi: *achievement* (pencapaian) yang meliputi pencapaian, tanggung jawab, penghargaan, peluang untuk maju dan peluang pengembangan diri.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan keterampilan maupun keahlian tertentu.⁶ Kinerja merupakan hasil dari serangkaian keputusan dan tindakan yang mempengaruhi hasil dari upaya individu selama berlangsungnya suatu aktivitas. Kinerja adalah tujuan mencapai potensi penuh seseorang dan mampu mencapai target yang diinginkan. Pengukuran kinerja yang digunakan oleh Robbins dalam Riadi (2012) yaitu:⁷

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Efektivitas
- d. Ketepatan waktu

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

⁷ Vina Juniyan Sri Tiyanti, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang,," t.t.

- e. Kemandirian
- f. Komitmen Kerja

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Teori yang digunakan	Kesimpulan Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Peneliti
1.	Eric Inando 2020 “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	Herzberg yang terdiri dua faktor yang terdiri dari faktor <i>motivator</i> dan faktor <i>hygiene</i>	Hasil Menunjukkan Motivasi kerja secara signifikansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Objek penelitian yang digunakan berbeda. Objek penelitian yang digunakan peneliti yaitu Kantor Kemenag Paser
2.	Setyo Budi Utomo 2021 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Etika Bisnis Islam (Studi Empiris di Divisi Particle Board PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo).”	Herzberg yang memiliki dua faktor motivasi yaitu <i>hygiene factor</i> (faktor ekstrinsik) dengan <i>motivator factor</i> (faktor intrinsik).	Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Etika Bisnis Islam berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara langsung dan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	Objek penelitian dan variabel independen yang digunakan peneliti hanya satu yaitu motivasi kerja.

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Teori yang digunakan	Kesimpulan Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Peneliti
3.	Anita, 2020 “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di (Studi Kasus pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru).”	Teori motivasi yang dikemukakan oleh <i>Alderfer</i> yaitu teori motivasi ERG (<i>Existence, Relatedness, and Growth</i>).	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Objek dan teori motivasi yang digunakan berbeda
4.	Nuraeni 2022 “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan”	Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori motivasi maslow, hirarki kebutuhan maslow ada 5 tingkat kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan.	Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.	Objek penelitian dan teori berbeda peneliti menggunakan teori <i>Two Factor</i> yang diperkenalkan oleh Herzberg sedangkan objek penelitian ini adalah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser.

G. Hipotesis Penelitian

H₀₁ = Tidak terdapat pengaruh motivasi *dissatisfier* (X₁) terhadap kinerja pegawai.

H₀₂ = Tidak terdapat pengaruh motivasi *satisfier* (X₂) terhadap kinerja pegawai

H_{a1} = Terdapat pengaruh motivasi *dissatisfier* (X₁) pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_{a2} = Terdapat pengaruh motivasi *satisfier* (X₂) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H. Sistematika Penulisan

- BAB I Pendahuluan memuat tentang 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 Teoritik, Teori Motivasi Kerja, Unsur-Unsur Motivasi Kerja, Sumber Motivasi Kerja, 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.