

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah terjemahan dari “*Human Resources*”, disamping itu para ahli menyebutkan sumber daya manusia bersinonim dengan “*Manpower*” atau tenaga kerja. Bahkan banyak orang menyetarakan sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya).¹ Sumber daya manusia juga memiliki beberapa istilah. Sumber daya manusia berdasarkan pendapat para ahli yaitu, personalia, kepegawaian, *human resources* dan *manpower*.²

Werther dan Davis, berpendapat bahwa sumber daya manusia berarti pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.³ Sebagaimana yang telah dipaparkan terkait dimensi pokok yang ada didalam sumber daya adalah berkontribusi dengan lembaga, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan yang dikontribusikan dengan seseorang yang akan menetapkan kualitas dan kuantitas kehidupannya.

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017).

²Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2020).

³Ibid.

Sumber daya manusia ialah sumber daya yang mempunyai perasaan, akal, keterampilan, pengetahuan, kemauan, semangat dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Sumber daya manusia seluruhnya berpotensi dapat mempengaruhi dalam cara suatu lembaga untuk meraih tujuan yang telah cita-citakannya. Walaupun teknologi semakin maju, informasi selalu berkembang, bahan dan modal yang selalu mencukupi, jika tanpa sumber daya manusia susah untuk sebuah lembaga untuk mencapai tujuannya baik itu pemerintahan ataupun swasta. Sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab tidak bisa dilihat sebagai suatu bagian yang mampu berdiri sendiri, namun seharusnya dilihat sebagai kesatuan yang kuat sehingga mampu membentuk suatu energi. Oleh karena itu, kedudukan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan sesuatu hal. Pada awalnya, sumber daya manusia ialah sumber daya yang memiliki peran penting dalam sebuah lembaga atau instansi yang memberikan banyak pengaruh didalamnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan sumber yang memiliki peran aktif dalam jalannya sebuah organisasi dalam mengambil serangkaian keputusan.

Keberhasilan sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam diri manusia tersebut berupa motivasi. Motivasi yakni suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, dengan begitu motivasi sering dikatakan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.⁴

⁴Hasrudy Tanjung, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan," *Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 15, no. 01 (2015): 28.

Motivasi merupakan suatu hal yang berperan penting dalam jiwa manusia untuk menciptakan keberhasilan suatu pekerjaan manusia. Motivasi merupakan proses kesediaan melaksanakan sejumlah kegiatan dan usaha yang lebih tinggi agar mampu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk memberikan kepuasan pada sejumlah orang. Motivasi adalah suatu kekuatan berupa penggerak yang berasal dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan dan memberikan kekuatan kepada seseorang untuk melakukan suatu hal yang bernilai positif. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Yusuf ayat 87.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰتٰنَا مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهُ لَا
يَاۤئِيْ ۙ سَمِيْنَ رُوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

Artinya: *“Hai anak-anakku, Pergilah kamu, Maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”*⁵

Berdasarkan dari ayat tersebut merupakan sebuah ayat yang sangat memotivasi diri kita, di dalamnya terkandung makna bahwa apabila kita masih diberi napas, berarti disitu pula akan selalu ada harapan. Dalam menjalankan hidup, seseorang sangat membutuhkan dorongan dan motivasi agar dalam menjalankan kehidupan sehari-harinya mampu terlewat dengan baik untuk kelangsungan hidup. Sama halnya dalam pendidikan seorang anak sangat memerlukan motivasi yang besar dari

⁵“No Title,” diakses September 23, 2022, <https://tafsirweb.com/3825-surat-yusuf-ayat-87.html>.

orang sekitarnya seperti orang tua, guru bahkan teman-temannya untuk meningkatkan belajarnya sehingga mampu mendapatkan prestasi yang baik pula. Hal ini juga yang diperlukan seseorang dalam melakukan profesinya. Manusia mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila ia memiliki semangat dan dorongan yang baik pula dalam dirinya. Dengan adanya kualitas dalam suatu usaha yang disertai dengan suatu dorongan berupa motivasi akan sampai kepada tujuan yang diinginkan maupun pencapaian keberhasilan dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi berperan terhadap pencapaian suatu tujuan seseorang yang dimana dapat dilihat dari besar ataupun kecilnya suatu usaha yang dikerjakan seseorang.

Motivasi sangat mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu, terkhusus bagi seorang pegawai motivasi dapat menjadikan seseorang agar senantiasa bekerja keras untuk menggapai tujuan yang mereka inginkan. Hal ini mampu meningkatkan produktivitas kerja seseorang sehingga ini mampu memberikan pengaruh terhadap hasil atau pencapaian yang akan seseorang dapatkan. Motivasi adalah sebagai penyumbang dan pendorong seseorang untuk melaksanakan aktifitasnya. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan adanya motivasi. Kinerja adalah suatu hal yang sangat bernilai penting karena memiliki manfaat yang sangat baik, dalam sebuah lembaga sangat memerlukan seorang pegawai untuk bekerjasama dengan bersungguh-sungguh yang dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang

pegawai tersebut sesuai dengan tujuan untuk mendapatkan pencapaian yang terbaik. Seseorang akan memiliki rasa kebanggaan dan kepuasan tersendiri terhadap prestasi diri yang telah dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya.

Adanya motivasi sangat diharapkan bagi pegawai, terkhususnya pegawai Kementerian Agama, sehingga dengan adanya dorongan dari diri maupun dari atasan mampu menumbuhkan semangat yang tinggi bagi pegawai Kementerian Agama yang dimana memiliki fungsi untuk memberikan layanan publik. Oleh karena itu, seorang pegawai Kementerian Agama harus memiliki semangat yang tinggi dalam diri untuk memberikan layanan yang baik dan memiliki kinerja yang bagus untuk kemajuan Kementerian Agama.

Berdasarkan adanya motivasi pasti ada juga beberapa faktor yang mampu mempengaruhi sebuah dorongan tersebut. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pun ada dua aspek yang berbeda yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal ialah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang mana seseorang dapat memotivasi dirinya sendiri, sedangkan faktor eksternal ialah faktor yang berasal dari luar atau faktor yang didapatkan dari orang lain baik motivasi tersebut langsung diberikan langsung oleh orang lain ataupun motivasi itu dilihat langsung sehingga dapat dijadikan sebagai motivasi bagi seseorang.

Kementerian Agama yang ada di Kotabaru adalah salah satu lembaga pelayanan yang sangat membantu masyarakat Kotabaru. Kementerian Agama ini adalah lembaga pemerintah yang selalu menghasilkan inovasi-inovasi baru yang sangat diterima oleh masyarakat, dan selalu ikut serta dalam kegiatan kemasyarakatan. Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru memiliki banyak pegawai yang tidak hanya bekerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, namun juga menyebar luas pada lembaga-lembaga di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru. Berdasarkan wawancara awal, peneliti tertarik meneliti tentang sebuah motivasi terhadap kinerja seorang pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, yang mana pada saat wawancara awal tersebut peneliti dapat informasi bahwaanya pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Disini saya memberi judul penelitian “Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru” dengan harapan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang bagaimana analisis motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.

B. Rumusan Masalah

Bersandarkan dengan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka beberapa rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana analisis motivasi berdasarkan teori Abraham H. Maslow dalam meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru?

C. Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana analisis motivasi berdasarkan teori Abraham H. Maslow dalam meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.

D. Signifikansi Penulisan

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah referensi dan bahan bacaan mengenai motivasi kerja terhadap pegawai dan mampu dimanfaatkan sebagai referensi dalam bekerja.

2. Kegunaan Praktis

a. Kegunaan untuk Jurusan Manajemen Dakwah

Kegunaan penelitian ini untuk Jurusan Manajemen Dakwah ialah diharapkan mampu memberikan referensi tambahan dan kesempatan bagi mahasiswa untuk dapat menerapkan teori-teori motivasi dalam bekerja nantinya.

b. Kegunaan untuk Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru

Kegunaan untuk Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru sebagai tambahan untuk memberikan masukan dan dapat dijadikan bahan evaluasi supaya kedepannya bahkan seterusnya mampu menjadi lebih baik lagi.

E. Definisi Operasional

Agar terhindar dari kesalahpahaman terhadap judul yang akan diteliti, maka di sini saya akan menjelaskan beberapa istilah dalam penelitian. Definisi operasional dibuat dengan tujuan agar dapat menemukan bagian-bagian apa saya fokuskan pada penelitian ini sehingga mempermudah peneliti untuk pencarian data, beberapa pengertian dan juga istilah yaitu:

1. Analisis

Analisis merupakan sebuah pengamatan mengenai aktivitas sebuah objek dengan cara mendeskripsikan komposisi objek tersebut dan menyusun kembali komponen-komponennya untuk dipelajari lebih luas secara detail. Analisis yang dimaksud dalam penelitian ini ialah analisis yang berkaitan dengan motivasi.

2. Motivasi

Motivasi adalah sebuah semangat atau rangsangan yang muncul dari dalam diri sendiri, dan bisa juga dorongan berupa semangat dari orang lain dan lingkungan sekitar yang ada disekeliling kita. Sehingga dengan adanya motivasi tersebut mampu menumbuhkan semangat yang tinggi dari diri kita untuk melakukan segala sesuatu yang bermanfaat. Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi internal dan juga eksternal yang dimana motivasi tersebut merupakan sebuah dorongan atau rangsangan untuk menumbuhkan semangat para pegawai dalam mengerjakan sesuatu untuk mendapatkan hasil yang sudah direncanakan. Motivasi disini ditujukan untuk para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.

3. Kinerja Pegawai Kementerian Agama

Kinerja pegawai adalah suatu tingkat pencapaian dalam melaksanakan sebuah kebijakan dalam menjalankan sesuatu untuk mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi, perusahaan ataupun lembaga yang dimuat dalam strategi perencanaan suatu perusahaan

ataupun lembaga. Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini ialah kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru yang bekerja langsung pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru dan yang bekerja pada KUA Pulau Laut Utara Kotabaru.

Berdasarkan definisi operasional yang sudah disebutkan maka yang dimaksud dalam penelitian ini ialah bagaimana analisis motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.

F. Penelitian Terdahulu

TABEL 1.1 PENELITIAN TERDAHULU

Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
Zeni Rofia Wardani (2019) ⁶	Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo	Kualitatif	Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa kinerja karyawan didorong oleh faktor-faktor internal yaitu niat yang sungguh dalam bekerja agar mendapatkan sebuah prestasi, keinginan agar dapat mempunyai sesuatu, seorang pemimpin yang bersifat adil erta bijaksana. Sedangkan kinerja karyawan yang didorong oleh faktor eksternal ialah kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, supervisory dan cara evaluasi yang baik.
Muh.Risal (2021) ⁷	Analisis Motivasi Kerja Dalam Mendorong Kinerja Karyawan Koperasi Akar Tani Pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kabupaten Bantaeng	Kualitatif	Penelitian ini memiliki hasil bahwa terdapat lima elemen yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan Koperasi Akar Tani Pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kabupaten Bantaeng, kelima elemen tersebut ialah gaji, keselamatan kerja, penghargaan, promosi jabatan, dan kondisi lingkungan kerja.

⁶Zeni Rofia Wardani, "Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo," last modified 2019, <http://etheses.iainponorogo.ac.id/7462/>.

⁷Muh Risal, "Analisis Motivasi Kerja Dalam Mendorong Kinerja Karyawan Koperasi Akar Tani Pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kabupaten Bantaeng," last modified 2021, https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/13661-Full_Text.pdf.

Lanjutan Tabel 1.1

Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
Iis Hanifah (2020) ⁸	Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan	Kuantitatif	Penelitian ini memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan yang dilihat dari hasil uji-t, terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan yang dilihat dari hasil uji-t, dan terdapat pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

G. Sistematika Penulisan

Pada penelitian kali ini, sistematika yang akan digunakan peneliti terdiri dari lima bab dan di dalam setiap bab terdapat macam-macam subbab, yaitu:

BAB I: Pendahuluan, berisikan tentang problematika yang akan diteliti sebagai gambaran-gambaran umum yang dibahas meliputi: latar belakang, rumusan masalah, tujuan, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

⁸Iis Hanifah, "Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan," last modified 2020, <http://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/6229/>.

BAB II: Kajian Teori dan Kerangka Pikir, pada bab ini membahas tentang hal-hal yang menjadi landasan teori dan kerangka pikir, dalam penelitian ini terdiri dari kerangka teori yaitu motivasi dan kinerja pegawai.

BAB III: Metode Penelitian, pada bab ini mencakup pembahasan tentang metode penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, pengolahan data, analisis data dan pengecekan keabsahan data.

BAB IV: Hasil dan Pembahasan, berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan berupa gambaran umum lokasi, hasil penelitian dan analisis data.

BAB V: Penutup, pada bab terakhir ini berisikan suatu simpulan dan rekomendasi.