

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya adalah manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor dalam pelaksanaan seluruh aktivitas instansi. Sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah sekumpulan orang yang bekerja pada organisasi dan mereka mempunyai karsa, cita dan ras yang berbeda-beda. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan yang mendasar bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Seluruh sumber daya manusia dari berbagai tingkatan menjadi kekuatan pendukung sebuah organisasi. Pengembangan dan pengelolaan yang optimal terhadap kinerja organisasi merupakan suatu aset berharga dan harus dikembangkan. Tentunya setiap organisasi membutuhkan SDM yang cakap, terampil, dan memiliki kemampuan. Selain itu, organisasi juga membutuhkan orang yang mau giat bekerja dan memiliki motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Manajemen sumber daya manusia menurut (Prof. Dr. Ijan Poltak Sinabela, 2016) adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan

dapat tercapai. Menurut (Ernawati and Rochmah, 2019) sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. (Ernawati and Rochmah, 2019)

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Wilson, 2012)

Motivasi kerja merupakan hal penting dalam kehidupan sebuah instansi ataupun perusahaan sebab dengan motivasi yang optimal dan menghasilkan kinerja yang maksimal, untuk mendorong motivasi kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sehat, menurut (Nursyam and Rahmawati, 2021) Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan cara memperhatikan kebutuhan pegawai, mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang

tertinggi. kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka, perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai kekuatan pendorong yang mampu memberi percepatan kearah sana. Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para pegawai. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Kinerja merupakan kemampuan yang harus dikuasai oleh setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang di berikan organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan kemampuan yang baik, para pegawai dapat menuntaskan seluruh kewajiban dari organisasi dengan sesuai dan tepat sehingga problem yang terjadi dapat di tuntaskan dengan baik. Kinerja menjadi dasar dalam suatu perusahaan, karena jika perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja, maka tujuan dari perusahaan itu tidak akan menghasilkan hasil yang maksimal.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut (Ernawati and Rochmah, 2019).

Menurut Kasmir dalam (Septiani, Sumardi Hr and Surianti, 2019) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kalimat diatas memiliki arti, kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam periode tertentu.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi harus dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawai karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut (Sari and Masruroh, 2018) Peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari Motivasi Kerja (daya pendorong atasan, membentuk keterampilan dan keahlian) dan disiplin kerja (sikap, norma, dan tanggung jawab, sedangkan Kinerja Pegawai adalah ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerjasama antar pegawai). Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur dengan judul penelitian, yakni: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diambil rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis:**

- a. Untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM) pengembangan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Akademisi,

Hasil penulisan penelitian ini dapat menjadi referensi dan tambahan informasi atau masukan dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja pegawai serta mendukung penelitian sejenis dalam usaha pengembangan penelitian lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai.

b. Bagi Instansi,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.