

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tiap organisasi wajib mengikuti arus perkembangan yang semakin pesat. Organisasi harus terus berkembang untuk mencapai tujuannya agar tidak tertinggal oleh arus perkembangan era globalisasi yang semakin kompleks. Peningkatan kinerja pegawai adalah salah satu caranya. Untuk mengurangi hambatan tersebut, organisasi perlu menangani sumber daya manusia (SDM) dimilikinya secara efektif. Dengan SDM yang efektif, organisasi dapat menerapkan inovasi terbaru untuk mendukung pertumbuhan dan kesuksesan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan tingkah laku individu ataupun kelompok kerja saat bertugas yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut (Endri Susilo, 2020) kinerja pegawai ialah hasil baik kuantitas dan kualitas yang baik. Kinerja dasarnya tindakan dan kelambanannya. Kinerja mempengaruhi seaktif apa kontribusi seorang pegawai terhadap perusahaan.

Kinerja pegawai sangatlah penting bagi operasional organisasi yang senantiasa menambah kinerja pegawai agar tercapainya tujuan. Oleh karena itu, sebuah organisasi membutuhkan dukungan yang optimal dari kinerja pegawainya sebagai komponen yang berperan dalam mengelola jalannya produktivitas instansi tersebut.

Ada banyak elemen yang berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini akan fokus secara eksklusif pada dua faktor: motivasi dan kualitas sumber daya manusia. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu motivasi dan kualitas sumber daya manusia.

Motivasi adalah keadaan psikologis yang merangsang pegawai untuk berusaha lebih keras dan mencapai tujuan perusahaan. Enny W., (2019) menegaskan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam upaya kolektif sekelompok individu yang berusaha mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah keadaan yang disengaja yang dikembangkan untuk merangsang kegembiraan individu agar secara konsisten berkinerja baik di lingkungan kerja.

Organisasi terus berinovasi dan meningkatkan sumber dayanya sebagai respon terhadap kemajuan teknologi yang semakin meningkat. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting dan setiap aktivitas organisasi mana pun bergantung di SDM. Dikarenakan hal ini berperan bagi kemampuan organisasi guna tercapainya tujuan, Organisasi mendapat manfaat besar dari kehadirannya karena merupakan aset yang signifikan. Menambah kualitas SDM ialah cara perusahaan mencapai tujuannya. Penyusunan strategi yang efisien dan pengembangan SDM organisasi berperan penting. Tercapainya tujuan organisasi bergantung pada perolehan SDM berkualitas.

Kualitas SDM ialah pegawai berpengetahuan, keterampilan, kompetensi, orientasi maupun sikap mental. Seperti (Faizi *et al.*, 2022) kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam perusahaan yang memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan memiliki bakat tertentu berdasarkan pendidikan, integritas, dan pengalaman.

Kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang besar terhadap kemampuan organisasi untuk berhasil. Dari hal tersebut, guna menambah kualitas sumber daya manusia ialah cara terbaik bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Ketika sebuah organisasi memiliki pegawai atau pekerja mengemukakan ide, bersifat kreatif, berinisiatif, mampu memecahkan masalah maupun berwawasan masa depan, maka organisasi bisa mencapai tujuannya. Memberikan motivasi juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena motivasi akan memberi dorongan semangat bekerja bagi pegawai maupun pimpinan.

Kementerian Agama Republik Indonesia merupakan kementerian yang membidangi pengelolaan tata kelola agama. Kementerian Agama didirikan adalah untuk mengurus segala hal yang bersangkutan dengan agama dalam arti seluas-luasnya. Penelitian yang penulis lakukan adalah menyelidiki Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur, tepatnya

lokasinya di Jalan Basuki Rahmat No. 42 Sungai Pinang Luar Kota Samarinda. Kantor Kemenag daerah terdiri dari PNS sebanyak 88 orang, PPK sejumlah 12 orang, dan PPNPN sejumlah 35 orang. Data yang diberikan berkaitan dengan jumlah personel di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur:

Tabel 1. 1 Data Karyawan Kanwil Kemenag Prov Kaltim

NO	BIDANG	PNS	PPK	PPNPN
1	Sekretariat Jendral	33	6	25
2	Bimbingan Masyarakat Islam	10	1	2
3	Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	12	-	1
4	Pendidikan Madrasah	14	1	2
5	Penyelenggara Haji dan Umrah	9	1	2
6	Bimbingan Masyarakat Kristen	5	2	-
7	Bimbingan Masyarakat Katolik	1	-	1
8	Bimbingan Masyarakat Hindu	1	1	2
9	Bimbingan Masyarakat Buddha	3	-	-
	TOTAL	88	12	35

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian Kanwil Kemenag Prov Kaltim (2024)

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur bertujuan untuk mewujudkan warga di Kalimantan Timur yang bertaqwa, rukun, maju intelektual, serta sejahtera lahir dan batin. Tujuan utamanya adalah mewujudkan Kalimantan Timur yang mandiri dan memiliki jati diri tersendiri yang berakar pada gotong royong. Tujuan dari Kanwil Kementerian Agama adalah untuk meningkatkan pemahaman dan keahlian doktrin agama. (ii) Mendorong toleransi antar umat, (iii) Menjamin pelayanan kehidupan beragama yang adil dan unggul, (iv) Menambah potensi pertumbuhan ekonomi di sektor keagamaan dan meningkatkan standar pengelolaan, (v) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji yang bertanggung jawab dan berkualitas tinggi. Ibadah umrah, (vi) Meningkatkan aksesibilitas dan mutu pendidikan umum yang memasukkan komponen keagamaan, pendidikan agama dalam lembaga pendidikan umum, dan pendidikan agama pada umumnya, dan terakhir (vii) Tercapainya transparansi, keandalan, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan.

Untuk tercapainya visi maupun tujuan, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur berupaya melalui berbagai cara. Peningkatan produktivitas PPNPN di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur menjadi fokus utama inisiatif ini. Dari Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-31/PB/2016 Pasal 1, PPNPN ialah orang yang bukan merupakan pegawai tetap, melainkan menduduki jabatan-jabatan seperti honorer, staf khusus atau yang terlibat dalam pengelolaan APBN. Untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan efisiensi Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil (PPNPN), maka perlu dilakukan peningkatan kinerja dengan memperhatikan faktor motivasi dan kualitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan dipengaruhi berbagai elemen, termasuk motivasi dan kualitas sumber daya manusia. Penulis memasukkan beberapa jurnal ilmiah sebelumnya sebagai referensi tambahan untuk penelitian ini. Berikut penjelasannya.

Goni *et al.*, (2021) menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian sebelumnya. Dari (Sariadi & Heryanda, 2020), motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Afrizal *et al.*, 2022) menyelidiki pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa motivasi tidak memperlihatkan pengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan. Dari (Yolanda & Kurniasari, 2023), ditemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang merugikan dan besar terhadap kinerja karyawan.

Dari (Faizi et al., 2022) menunjukkan adanya hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Menurut (Afrizal et al., 2022), terdapat hubungan langsung dan bermakna diantara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Meski demikian, penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Mulyadin, 2020) menyimpulkan bahwa kualitas SDM tidak memberikan pengaruh substansial terhadap kinerja karyawan. Menurut (Rahayu & Yuliamir, 2021), penelitian tersebut menemukan jika kualitas sumber daya manusia berpengaruh yang dapat diabaikan dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Dari latar belakang *research gap*, penulis berkeinginan melaksanakan penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang, rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur?
2. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu: (i)

1. Menambah pemahaman dan pengetahuan penulis mengenai dampak motivasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.
2. Berfungsi sebagai sumber informasi untuk memperluas pemahaman dan wawasan di bidang sumber daya manusia. pengelolaan sumber daya, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai, motivasi, maupun kualitas sumber daya manusia.
3. Memberikan bahan referensi tambahan bagi pembaca untuk menambah pemahaman bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Perumusan Hipotesis

Dari (Sugiyono, 2020:99), Hipotesis ialah solusi sementara terhadap masalah. Hipotesis dianggap sementara dikarenakan tanggapan semata-mata berasal dari teori yang relevan dan belum dibuktikan melalui pengumpulan data empiris. Rumusan masalah dalam penelitian ini memungkinkan dilakukannya konstruksi hipotesis pada bagian selanjutnya:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan beberapa aspek yang dapat menunjang kinerja pegawai, salah satunya yakni motivasi. Motivasi adalah keadaan yang disengaja yang dikembangkan guna merangsang kegembiraan individu agar secara konsisten berkinerja baik di lingkungan kerja. Memberikan motivasi juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena motivasi akan memberi dorongan semangat bekerja bagi pegawai

maupun pimpinan. Seperti Maruli Tua Sitorus, (2020:58) menyatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang muncul dari hasrat seseorang, yang menimbulkan gairah serta keinginan seseorang yang mungkin berdampak, membimbing, dan menopang perilaku guna mencapai tujuan atau memenuhi keinginan. Dengan hal tersebut motivasi pastinya memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Goni *et al.*, (2021) menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian sebelumnya. Dari (Sariadi & Heryanda, 2020), motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Afrizal *et al.*, 2022) menyelidiki pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan memperlihatkan motivasi tidak memperlihatkan pengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan. Dari (Yolanda & Kurniasari, 2023), ditemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang merugikan dan besar terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut menjadi dasar pada hipotesis satu penelitian:

H1 : Motivasi diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri.

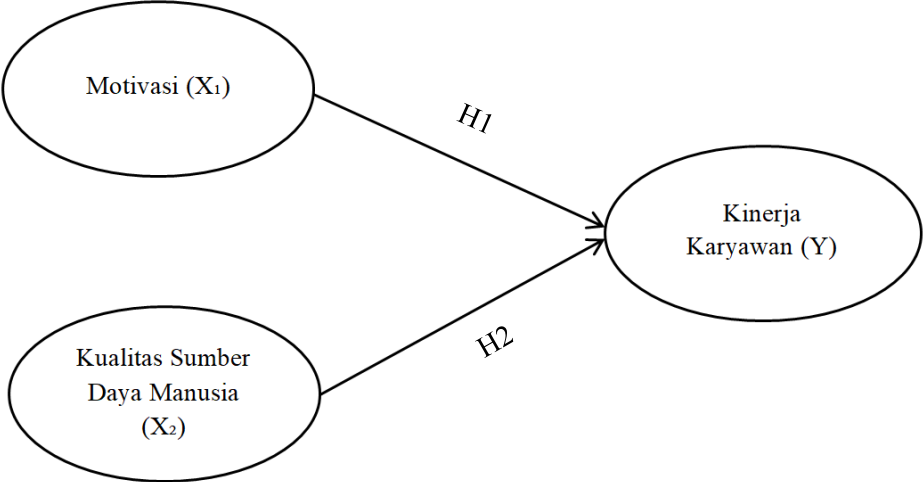
2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia mempunyai peran penting bagi setiap aktivitas organisasi. Ketika sebuah organisasi memiliki pegawai yang dapat mengemukakan ide, bersifat kreatif, berinisiatif, mampu memecahkan masalah dan berwawasan masa depan, maka organisasi bisa mencapai tujuannya. Kualitas SDM ialah pegawai berpengetahuan, keterampilan, kompetensi, orientasi maupun sikap mental. Kualitas sumber daya manusia ialah cara terbaik bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut (Sedarmayanti, 2009) yang dikutip (Siregar & Panjaitan, 2022) sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja untuk suatu bisnis dan sangat penting bagi keberhasilannya; kualitas adalah ukuran seberapa baik kebutuhan, spesifikasi, dan harapan tertentu telah dipenuhi. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk tercapainya tujuan organisasi bergantung pada perolehan SDM yang berkualitas.

Hal ini didukung beberapa *research* yang dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian (Faizi *et al.*, 2022) menunjukkan adanya hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Afrizal *et al.*, 2022), terdapat hubungan langsung dan bermakna diantara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Meski demikian, penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Mulyadin, 2020) menyimpulkan bahwa kualitas SDM tidak memberikan pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan. Menurut (Rahayu & Yuliamir, 2021), penelitian tersebut menemukan jika kualitas sumber daya manusia berpengaruh yang dapat diabaikan dan tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut menjadi dasar pada hipotesis dua penelitian:

H2 : Kualitas Sumber Daya Manusia diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri.

1.6 Kerangka Pikir



Sumber: Peneliti (2024)

Gambar 1. 1 Kerangka Pikir