

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dikatakan sebagai makhluk sosial, karena manusia tidak bisa hidup sendiri dan membutuhkan bantuan dari yang lain. Manusia senantiasa ingin berhubungan dengan yang lainnya, ingin mengetahui lingkungan sekitarnya serta ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya, rasa itulah yang memaksa seseorang untuk perlu berkomunikasi. Sebagai makhluk sosial dan hidup berkelompok dalam kehidupan sehari-hari tentu tidak luput dari yang namanya interaksi dan saling komunikasi.

Manusia sebagai makhluk sosial selalu hidup bersama dengan yang lainnya. Manusia saling membutuhkan serta harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya. Hal tersebut dikarenakan manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya tidak dapat memenuhinya sendirian. Manusia akan bergabung dengan manusia lain untuk membentuk kelompok-kelompok demi memenuhi kebutuhan serta tujuan hidup mereka, yang mana dalam hal ini akan selalu berhubungan dengan makhluk sosial yang lainnya karena tidak bisa hidup sendiri-sendiri. Manusia selalu berhubungan satu sama lain baik mereka sadari maupun tidak untuk selalu mencukupi kebutuhan dalam kehidupannya (Iffah, 2022).

Manusia memandang status sebagai makhluk sosial sudah terjadi sejak ia lahir. Seorang manusia yang akan lahir pun membutuhkan manusia lain untuk memberikan pertolongan. Hakikat manusia sebagai makhluk sosial akan membentuk suatu hukum yang mendirikan sebuah kaidah perilaku dan kerja

sama antar kelompok yang lebih besar. Perkembangan ini membutuhkan bantuan dari spesialisasi dan organisasi atau integrasi. Hal itu dikarenakan kemajuan manusia yang terlihat akan bersandar pada kemampuan manusia.

Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa peran manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan walaupun faktor yang dibutuhkan telah tersedia sebab manusia merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi diperlukan peran manajemen sumber daya manusia agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Pada dasarnya, Instansi pemerintah cenderung memperjuangkan tujuan mereka yang didefinisikan dengan jelas, yang pencapaiannya ditentukan oleh beberapa faktor, termasuk kualitas dan sumber daya manusia yang kompetitif. Keberhasilan instansi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya aset yang besar tetapi juga sumber daya manusia. Kualitas, kreativitas, ketekunan, dan disiplin merupakan aset yang tak ternilai bagi kesuksesan instansi karena signifikansinya, instansi menuntut sumber daya manusia dengan kualitas unggul dan kepemimpinan yang luar biasa.

Kepemimpinan berkaitan dengan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas pekerjaan anggota. Hal ini membutuhkan kemampuan luar biasa pemimpin untuk mengarahkan seluruh tenaga, salah satunya dengan memberikan motivasi positif kepada pegawainya yang diwujudkan dalam fungsi manajemen. Motivasi merupakan kekuatan pendorong seseorang untuk

bertindak karena tantangan dan lingkungan kerja seperti teman, pemimpin, lingkungan pekerjaan dan karakter. Semangat kerja adalah faktor paling menentukan di balik kemajuan instansi. Upaya yang dilakukan untuk mempertahankan loyalitas pegawai yaitu para pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian penuh pada semangat kerja pegawai yang diiringi dengan penghargaan yang diberikan kepada mereka dengan pencapaian yang memuaskan.

Pemimpin seharusnya memberikan dorongan yang sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk mencapai hasil yang lebih memuaskan karena pegawai adalah mitra yang secara aktif mendukung dalam pencapaian tujuan, memberikan motivasi yang kuat dapat membangkitkan semangat kerja dan motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan mendapatkan penghargaan atau apresiasi.

Aktivitas instansi pemerintahan merupakan upaya bersama antara pimpinan dan pegawai. Para pemimpin harus memberikan perhatian yang lebih besar pada kesejahteraan pegawai untuk meningkatkan kemampuan pegawai mereka dan memajukan layanan publik. Salah satunya yaitu pengaruh lingkungan kerja depan perilaku pegawai yang sangat berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia dan kedisiplinan pegawai.

Kontrol pemimpin yang kurang optimal berdampak pada pencapaian pekerjaan pegawai. Pemimpin yang baik adalah mereka yang menyemangati pegawai, karena perilaku dan karakter pemimpin memengaruhi pegawai. Seorang pemimpin hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi

tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya, serta mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu sangat diperlukan pegawai yang mempunyai motivasi tinggi untuk hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Muchlas mengatakan motivasi adalah hasil interaksi antara individu dengan situasinya contohnya seorang karyawan yang sudah bosan bekerja mulai pagi hingga sore di depan layar, masih saja bersemangat menonton tim sepak bola kesayangannya bermain tanpa rasa kantuk, malah justru bahagia.

Menurut Robbins, motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan, dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Intensitas mendeskripsikan seberapa keras usaha seseorang. Tujuan merupakan kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi. Ketekunan merupakan bagaimana seseorang menjaga usahanya. Sunyoto menjelaskan motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Septiawan, 2020).

Menurut Hasibuan, motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat (Yusuf, 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat penulis jelaskan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja pegawai atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan akan menambah energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan instansi dengan tujuan pribadinya.

Motivasi kerja dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang memengaruhi motivasi. Pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan *coaching*, serta budaya organisasi (Wibowo, 2017).

Mengingat bahwa motivasi berkaitan erat dengan perilaku, maka dapat dikatakan bahwa terdapat macam-macam faktor yang berbeda dan yang mempengaruhinya. Diantaranya yaitu kebutuhan individu dan sikap manajemen. Dengan demikian motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2011).

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai adalah dengan melalui pengembangan Pegawai yaitu dengan melakukan Pelatihan dan pemberian Motivasi. Pengembangan Pegawai sangat diperlukan dalam sebuah Kantor, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan Pegawai.

Penulis dapat memahami bahwa kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada standar dalam organisasi, sedangkan kinerja pegawai adalah (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berkaitan dengan kinerja, Allah SWT berfirman dalam Q.S. At-Taubah: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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 mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata,lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*
(At-Taubah :105)

Ayat di atas memiliki kandungan yang memotivasi umat islam untuk beramal dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Ayat tersebut juga dapat menjadi inspirasi bagi seseorang untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pekerjaannya.

Kinerja Pegawai Balai diklat Keagamaan Padang dapat dilihat dari sebagian pegawai yang masih menggunakan waktu kerja untuk meninggalkan kantor demi kepentingan pribadinya. Kondisi seperti ini sangat mempengaruhi unit kerja secara keseluruhan, yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai. Selain itu, terdapat sejumlah faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Padang, yaitu sikap loyal terhadap instansi tempat bekerja dan rendahnya motivasi kerja. Dalam hal ini pemimpin harus memiliki strategi guna menghadapi penurunan motivasi kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Padang. Untuk mengkaji lebih jauh tentang hal ini, penulis ingin lebih mengetahui tentang **Strategi Efektif Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Padang**. Dengan harapan agar penulis dapat mengungkap permasalahan ini.

Balai Diklat Keagamaan Padang merupakan salah satu instansi pemerintah di bawah naungan Kementrian Agama yang berkedudukan di Jl. Batang Kapur No 7, Alai Parak Kopi, Kec. Padang Utara kota Padang. Adapun masalah yang ada di Balai Diklat Keagamaan Padang berdasarkan penelitian awal yang dilakukan, peneliti menemukan masih ada pegawai yang meninggalkan kantor demi kepentingan pribadinya, cenderung menurunnya kinerja karyawan hal ini tentu menjadi hambatan dalam peningkatan kinerja serta motivasi karyawan. Menurunnya kinerja karyawan dapat diketahui dari aspek kualitas kerja yang kurang memuaskan, target kerja sering tidak tercapai, terlalu banyak waktu yang tersita dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan aspek lainnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis paparkan di atas, maka permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah Bagaimana Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Padang?.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas dapat diambil batasan masalah sebagai berikut:

1. Strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Padang.
2. Faktor Internal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Padang.

3. Faktor Eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Padang.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan yang telah di uraikan di atas, maka dapat diambil tujuan:

1. Untuk mengetahui Strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Padang.
2. Untuk mengetahui Faktor Internal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Padang.
3. Untuk mengetahui Faktor Eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Padang.

E. Manfaat Penelitian

Harapannya penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak termasuk penulis sendiri, adapun penjelasan manfaat dari penulis harapkan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menambah wawasan bagi semua pihak yang membutuhkan.
2. Untuk memperluas pengetahuan bagi peneliti tentang penelitian dan dapat dijadikan asumsi dasar untuk merangsang peneliti berikutnya yang terkait dengan permasalahan yang sama
3. Sebagai Syarat untuk mencapai gelar sarjana Sosial (S.Sos) di program studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

F. Penjelasan Judul

Sebelum membahas lebih dalam penelitian ini agar tidak terjadi kesalahan dalam pemahaman dan analisis terhadap judul tersebut, penulis merasa perlu memberikan penjelasan mengenai beberapa istilah yang terdapat dalam judul:

1. Strategi

Strategi adalah cara-cara yang akan dilakukan oleh seseorang ataupun perusahaan untuk memperbaiki dan mengatasi berbagai masalah yang sedang dihadapi demi tercapainya tujuan dimasa mendatang. Strategi peningkatan kinerja karyawan adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja bawahannya agar semakin membaik dan mendapatkan impact yang positif terhadap perusahaan.

2. Motivasi

Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014). Menurut I Komang Ardana motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Berdasarkan pengertian di atas motivasi kerja adalah suatu usaha pemberian semangat kerja yang menciptakan kegairahan kerja atau pendorong semangat kerja (Ardana, 2014).

G. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh sistematika penulisan diperlukan susunan sistematika penulisan sehingga memudahkan dalam memahami isi dari proposal skripsi yang telah ditulis. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut.

BAB I : Pendahuluan

Berisikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah dan rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan judul dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan teori

Berisi tentang teori-teori yang memiliki keterkaitan dengan isi skripsi sebagai dasar penelitian untuk membahas permasalahan dalam penelitian skripsi, yaitu Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Balai Diklat Keagamaan Padang.

BAB III : Metodologi Penelitian

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang metode penelitian yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : Pada bab ini membahas tentang hasil penelitian yaitudeskripsi informan penelitian dari narasumber yang di wawancarai oleh penulis. Temuan

penelitian berisi temuan umum dari Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, Strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja dan hambatan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V :

Dalam bab ini merupakan penutupan yang berisi kesimpulan dan saran

