

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Diketahui bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini dinilai sebagai salah satu sumber daya yang paling dianggap memiliki keunggulan melakukan persaingan yang terjadi antar organisasi yang tanpa mampu untuk dilakukan kesamaan ditiru oleh berbagai organisasi yang ada lain. Guna untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka dalam hal ini sangat dibutuhkan adanya SDM yang memiliki kecakapan dan kemampuan yang memadai untuk meraih tujuan.

SDM dalam hal ini dinilai sebagai salah satu aset yang memiliki peran yang paling esensial dan memberikan perannya dalam hal ini sebagai faktor penggerak utama dalam melakukan semua kegiatan yang ada dalam keseharian organisasi, sehingga dalam hal ini sudah semestinya faktor ini wajib dilakukan proses pengelolaan dengan cara yang baik dengan proses yang melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM dalam hal ini dinilai sebagai suatu kegiatan perencanaan, kegiatan pengorganisasian, kegiatan pengoordinasian, kegiatan pelaksanaan dan kegiatan pengawasan pada pengadaan, kegiatan pengembangan, kegiatan pemberian balas jasa, kegiatan pengintegrasian, kegiatan pemeliharaan, dan juga kegiatan pemisahan tenaga kerja yang dalam hal ini dilakukan sebagai bentuk dalam rangka mewujudkan apa yang telah menjadi tujuan dari organisasi.

Diketahui bahwa organisasi atau pun juga instansi wajib dalam hal ini melakukan proses peningkatan pada kualitas kinerja yang ada pada pegawai, sebab dalam hal ini pegawai dinilai sebagai salah satu aset yang paling dinilai memiliki peran yang begitu berharga yang ada di dalam suatu organisasi. Ungkapan dari Mangkunegara (2001), maka dalam hal ini memberikan pendapatnya bahwa kinerja karyawan dinilai sebagai perolehan hasil kerja dari seseorang yang dinilai dari segi aspek secara kualitas maupun dari segi aspek secara kuantitas yang telah berhasil diraih oleh karyawan dalam kegiatan mengerjakan segala tugas-tugas yang selaras dengan tanggung jawab yang dalam hal ini diberikan oleh perusahaan. Ungkapan dari Siswanto (2002), maka kinerja dalam hal ini dinilai sebagai adanya tingkat kemampuan yang dipakai dalam menjalankan segala tugasnya yang dilandaskan pada kecakapan, usaha dan juga peluang atau kesempatan.

Kinerja yang mampu dinilai secara baik dalam hal ini akan mampu diraih pada saat pegawai atau pun karyawan mampu mempunyai motivasi kerja yang tampak tinggi dalam dirinya. Ungkapan dari Hasibuan (2008), maka dalam hal ini pemberian daya penggerak mampu memunculkan adanya rasa gairah dalam diri seseorang, dimana agar memiliki kesediaan melakukan kerjasama dengan secara baik, bekerja dengan secara efektif dan juga secara terintegrasi dengan adanya dukungan atau dorongan pada segala daya upaya dan usahanya guna mewujudkan tujuan yang ingin diraih. Perolehan hasil dari kegiatan penelitian yang berhasil digelar oleh Setiawan dan Kartika (2014), maka dalam hal ini berhasil

diketahui bahwa karyawan yang mampu mempunyai kinerja yang berada dalam kategori tinggi telah ditandai dengan adanya beberapa hal-hal yang mencakup, ialah: karyawan mampu dalam hal ini menyelesaikan segala tugas dengan secara tepat dan juga cepat, karyawan memiliki sikap yang bersedia mematuhi segala aturan yang ada di dalam perusahaan, karyawan memiliki kesanggupan untuk bekerja dengan berpatokan pada waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan, karyawan mampu melakukan kerjasama dengan para karyawan lain dalam hal menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya yang telah dilakukan penentuan oleh pihak perusahaan.

Ungkapan dari Siagian (2002), maka motivasi kerja dalam hal ini dinilai sebagai daya dukung atau dorong bagi seseorang guna memberikan kontribusi yang setinggi-tingginya demi kesuksesan atau keberhasilan organisasi dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuannya di awal, dengan maksud yang terkandung bahwa terwujudnya tujuan organisasi dalam hal ini berarti akan terwujud pula tujuan secara pribadi dari para anggota organisasi yang memiliki kepentingan. Dalam hasil kegiatan penelitian yang diselenggarakan oleh Yudana, dkk (2020), maka diketahui bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang begitu sangat esensial dalam memberikan dukungan pada peningkatan kinerja. Ungkapan tersebut selanjutnya berhasil diperkuat oleh Winarti (2018) bahwa ditemukan adanya kontribusi yang arahnya signifikan yang muncul antara motivasi kerja pada kinerja. Motivasi yang ada dalam manajemen hanya diperlihatkan pada SDM pada umumnya dan juga bawahan dengan secara

khususnya. Dalam hal ini dinilai begitu pentingnya motivasi sebab hal ini yang akan mengakibatkan, menyalurkan, dan memberikan dukungan dan dorongan pada sikap atau perilaku manusia, agar bersedia melakukan pekerjaannya dengan secara giat dan juga antusias dalam mewujudkan hasil yang mampu secara maksimal. Dengan adanya motivasi yang secara baik, maka akan secara otomatis membuat hasil kinerja para pegawai berubah menjadi lebih baik dari hasil yang tampak sebelumnya.

Selain memperhatikan motivasi kerja pegawai kita harus mengetahui bagaimana cara pegawai mengerjakan sesuatu itulah yang dinamakan etos kerja. Menurut Sinamo (2011), maka dalam hal ini memberikan pernyataan bahwa etos kerja dinilai sebagai seperangkat perilaku atau sikap kerja positif yang sumbernya dari melakukan kegiatan kerjasama yang begitu kental, adanya muncul rasa yakin yang secara fundamental, maka dalam hal ini telah dibarengi oleh adanya komitmen yang secara total pada paradigma kerja yang secara integral. Etos kerja dalam hal ini dinilai sebagai adanya totalitas kepribadian dirinya serta bagaimana cara memunculkan ekspresinya, cara pandang atau persepsi, meyakini, dan juga memberikan makna yang ada pada sesuatu, yang akan memberikan dorongan dan juga dukungan pada dirinya dalam memberikan tindakan dan juga meraih amal yang secara maksimal.

Dalam kegiatan penelitian yang digelar oleh Saleha (2016), maka dalam hal ini memberikan pembuktian bahwa kinerja pegawai yang ada dalam suatu instansi mampu dilakukan peningkatan dengan cara memperhatikan etos kerja yang ada pada tiap-tiap pegawai. Perolehan

hasil dari kegiatan penelitian yang digelar oleh Saleha (2016), maka memperlihatkan etos kerja memunculkan pengaruh yang arahnya signifikan pada kinerja pegawai. Dengan begitu, maka etos kerja yang mampu secara baik yang ada dalam diri tiap-tipa pegawai akan memberikan hasil yang berbuah manis dalam sebuah organisasi atau juga instansi yang dipakai dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan yang dalam hal ini ingin dicapai.

Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga telah dinilai sebagai salah instansi pemerintahan yang diketahui memiliki tugas membantu bupati dalam menyelesaikan masalah pendidikan, kepemudaan dan event olahraga maupun bertanggung jawab terhadap keberlangsungan atlet di Kabupaten Buleleng. Diketahui bahwa Kantor ini beralamatkan tepatnya di Jalan Pahlawan No 5 daerah kawasan Kabupaten Buleleng. Kantor ini telah berhasil menaungi masalah-masalah pemuda pendidikan dan olahraga di 9 Kecamatan yang ada di daerah kawasan Buleleng. Selain itu Kantor ini telah diketahui memiliki jumlah pegawai kontrak sebanyak 50 orang pegawai yang dituntut dalam memberikan pelayanan-pelayanan yang dengan secara maksimal dalam rangka melayani kalangan masyarakat.

Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang ada di kawasan wilayah Kabupaten Buleleng diketahui dalam hal ini ternyata sedang diguncang atau menghadapi masalah yang menyangkut aspek kepegawaian, dimana salah satunya memiliki hubungan kaitan dengan hasil kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Masalah yang diketahui

muncul ini ditandai adanya kondisi penurunan pada tingkat kinerja pegawai yang dilakukan proses pengukuran berlandaskan pada perolehan hasil dari melakukan penilaian kinerja yang dilakukan sebanyak dua kali dalam kurun waktu selama 1 tahun ialah dari periode Januari- Juni dan periode Juli - Desember. Perhitungan kinerja ini dilakukan sesuai dengan tugas pokok perorangan pegawai Non ASN yang dimana tiap orang memiliki tugasnya masing masing atau dapat dikatakan satu orang satu tugas. Dimana dalam penilaian tahun lalu mengalami penurunan sebesar 9,94%. Kondisi ini ditentukan yang belum mampu selaras dengan apa yang menjadi harapan dari organisasi.

**Tabel 1** Data hasil penilaian kinerja pegawai Non ASN pada kantor DISDIKPORA Kabupaten Buleleng tahun 2021

Periode tahun	Jumlah pegawai Non ASN	Capaian hasil kinerja (%)
2021		
Januari- Juni	50	90,34%
Juli - Desember	50	80,40%

**Sumber: Kasubag Umum dan Kepegawaian Kantor DISDIKPORA Kabupaten Buleleng**

Selain kinerja adapun penurunan motivasi berdasarkan hasil dari absensi dan data pegawai Non ASN yang datang terlambat dan pulang mendahului dari periode Januari-November pada tahun 2022. Dari data yang diperoleh rata rata ada sekitar 29 karyawan Non ASN yang datang terlambat dan ada sekitar 30 karyawan yang sering pulang mendahului. Hal ini terjadi dikarenakan para karyawan merasa tidak memiliki tanggung jawab lebih untuk datang secara tepat waktu bekerja ke kantor dan juga

pulang dengan memakai jam yang sudah menjadi aturan untuk dipatuhi. Maka daripada itu masih banyak pegawai Non ASN yang sering terlambat datang ke kantor dan pulang mendahului.

Ungkapan dari Armstrong (1990), maka terjadinya peningkatan pada motivasi akan memberikan efek yang secara lebih pada banyaknya kegiatan usaha dan juga prestasi kerja yang akan mengalami perubahan menjadi lebih baik. Dalam hal ini ditemukan adanya aspek permasalahan lain yang tampak pada motivasi kerja ialah penghargaan yang dalam hal ini diberikan pimpinan organisasi pada pegawai yang memiliki pencapaian baik atau disebut prestasi tampak kurang mampu diberikan, sehingga hal ini yang menyebabkan pegawai tersebut memunculkan rasa kurang dihargai atas apa yang sudah berhasil diraih dalam bentuk prestasi. Selain masalah tersebut, maka dalam hal ini telah adanya beberapa pegawai yang dalam melakukan pekerjaannya tampak masih kurang mampu mempunyai rasa tanggung jawab yang besar, sehingga kondisi memberikan efek pada pekerjaan yang dilakukan berubah menjadi kurang mampu maksimal. Selain itu adanya cara penempatan pegawai pada posisi pekerjaan yang dalam hal ini dinilai kurang tepat yang terjadi antara pendidikan dengan tempat posisi yang diberikan, sehingga hal ini yang menjadi salah satu aspek yang menyebabkan pengembangan karir berada dalam kondisi yang masih kurang dirasakan oleh para pegawai.

Ungkapan dari Sutrisno (2011), maka motivasi dinilai menjadi suatu aspek faktor yang mampu memberikan dorongan pada seseorang guna dalam hal melakukan suatu kegiatan tertentu, dengan sebab itu

motivasi dalam hal ini sangat sering kali dinilai pula sebagai aspek faktor pendorong sikap atau perilaku seseorang. Dengan adanya kondisi ini, maka sangat dibutuhkan adanya peningkatan yang dilakukan pada motivasi kerja tiap-tiap pegawai, sehingga hal ini yang akan mampu memberikan dorongan untuk mencapai target yang telah ditentukan sejak awal oleh Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga .

Selain dari munculnya permasalahan dalam aspek motivasi, maka dalam hal ini adapun permasalahan yang menyangkut etos kerja. Ungkapan dari Fadillah (2010), maka etos kerja dalam hal ini dinilai sebagai semangat kerja yang tampak dari dalam bagaimana seseorang memberikan sikapnya pada tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya atau juga bisa dipakai alat pemicu menyebabkan adanya alasan melakukan segala tugas yang ada dalam pekerjaan tersebut. Permasalahan yang ada dalam etos kerja yang terjadi telah berhasil tampak dari hasil melakukan kegiatan observasi yang dilakukan pada pegawai tersebut yang dimana memberikan hasil telah diketahui ada yang mengisi waktu yang harus dipakai mengerjakan tugas-tugas dalam pekerjaannya malah sebaliknya dipakai duduk-duduk diluar hanya untuk ngobrol.

Dalam hal ini, maka para pegawai juga memiliki ketekunan yang tampak rendah yang dipandang dari tugas-tugas yang dikerjakan dalam pekerjaannya yang terkadang tampak menumpuk sebab adanya pengaruh begitu rendahnya rasa tanggung jawab yang dimilikinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya, tanpa mampu menunjukkan tingkat kemampuan profesional dalam



mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya, dan memiliki perasaan jika pekerjaan yang ada selama ini dikerjakan tanpa mampu untuk mewujudkan cita-cita yang diharapkan. Berlandaskan pada perolehan hasil melakukan penelitian yang digelar oleh Damanik, dkk (2018) maka memperlihatkan etos kerja dinilai menjadi salah satu aspek faktor yang turut serta memunculkan efek pengaruh yang hasil arahnya signifikan pada kinerja pegawai.

Berlandaskan pada perolehan hasil melakukan penelitian yang digelar oleh Winata (2022) maka memperlihatkan motivasi dan etos kerja memunculkan efek pengaruh yang hasil arahnya positif dan juga signifikan pada tingkat kinerja, pada kondisi semakin tingginya motivasi dan juga etos kerja, maka secara otomatis dalam hal ini akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang akan dihasilkan. Selain itu merujuk pada hasil penelitian yang diselenggarakan oleh Satatoe (2020) bahwa etos kerja kurang mampu memberikan efek pengaruh pada tingkat kinerja karyawan dan diungkapkan dalam hal ini bahwa motivasi yang paling dinilai memunculkan pengaruh yang arah hasilnya positif dan juga signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian tersebut dan latar belakang penelitian ini maka peneliti mengangkat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non ASN di Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk bagian di latar belakang yang sudah dijelaskan tersebut, maka dalam hal ini dilakukan proses identifikasi masalah yang mencakup:

1. Adanya penurunan hasil penilaian kinerja pegawai Non ASN.
2. Dalam hal ini ditemukan adanya beberapa pegawai dalam kategori Non ASN yang tampak terlambat datang ke kerja kantor dan juga tampak pulang sebelum jam pulang yang seharusnya.
3. Adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu

## 1.3 Batasan Masalah

Merujuk pada bagian yang ada dalam latar belakang yang sudah berhasil dijelaskan tersebut oleh pihak peneliti, maka adanya batasan masalah dalam kegiatan penelitian ini ialah hanya membahas hal yang berkaitan dengan aspek etos kerja, motivasi dan kinerja pegawai.

## 1.4 Rumusan Masalah

Merujuk pada apa yang sudah berhasil diuraikan dalam bagian di latar belakang, maka berhasil dilakukan identifikasi untuk melakukan perumusan masalah yang mencakup:

1. Bagaimanakah pengaruh yang dimunculkan oleh aspek motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimanakah pengaruh yang dimunculkan oleh aspek motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimanakah pengaruh yang dimunculkan oleh aspek etos kerja terhadap kinerja pegawai?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Berhasil ditemukan yang menjadi tujuan atau maksud dari dilakukannya proses kegiatan ini dengan berlandaskan pada yang ada dalam rumusan masalah tersebut antara lain guna mengetahui:

1. Guna melakukan proses pengujian dan juga memberikan menjelaskan terkait pengaruh yang dimunculkan oleh aspek motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Guna melakukan proses pengujian dan juga memberikan menjelaskan terkait pengaruh yang dimunculkan oleh aspek etos kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Guna melakukan proses pengujian dan juga memberikan menjelaskan terkait pengaruh yang dimunculkan oleh aspek motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Diketahui bahwa manfaat yang dalam hal ini diharapkan oleh pihak peneliti dari adanya penelitian untuk membantu perkembangan ilmu pengelolaan sumber daya manusia guna memaksimalkan kinerja pegawai baik pada perusahaan swasta maupun nasional. Manfaat lain yang juga diharapkan, mencakup:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari melakukan kegiatan penelitian ini telah diharapkan oleh pihak peneliti agar mampu memberikan bantuan dalam melakukan perkembangan pada ilmu manajemen SDM yang dalam hal ini memiliki

kaitan yang membahas tentang etos kerja dan juga motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari melakukan kegiatan penelitian ini telah diharapkan oleh pihak peneliti agar mampu berguna bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja para pegawai dipemerintahan. Khususnya di lingkungan yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga daerah kawasan Kabupaten Buleleng agar dapat digunakan sebagai acuan kedepannya dalam meningkatkan kualitas kinerja pada tiap pegawainya.

