

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Harapan setiap institusi pemerintahan di Indonesia adalah dapat menjalankan aktivitas dengan efektif dan efisien. Efektif dalam arti tercapainya tujuan institusi pemerintah yang telah disepakati, sedangkan efisien memiliki sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas untuk tercapainya tujuan institusi pemerintah. Permasalahan yang dihadapi yaitu belum maksimalnya sumber daya manusia (Pegawai Negeri Sipil) yang bekerja di institusi, belum maksimalnya sumber daya manusia yang disebabkan oleh kurang adanya motivasi kerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang bersifat negatif yang menciptakan rendahnya sumber daya manusia (Mianto dkk, 2018). Rendahnya sumber daya manusia bisa disebabkan oleh ketidakpuasan kerja baik secara materiil (gaji, insentif dan barang barang) dan non materiil (penghargaan, pujian, dan lingkungan kerja) yang pada akhirnya akan berkurangnya kualitas kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan ukuran berapa lama seorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka (Wibowo, 2017). Motivasi akan memberikan dampak positif untuk kepuasan kerja, terutama pemberian motivasi kerja pada institusi pemerintah.

Hal tersebut menunjukkan akan pentingnya motivasi kerja untuk menjadikan pegawai memiliki kualitas kinerja yang baik sehingga tercapainya tujuan instansi pemerintah. Beberapa penelitian mengenai hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugama (2017) mengemukakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan, dkk (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2017). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai karena akan menciptakan kinerja pegawai yang bagus dan berkualitas sehingga akan mencapai tujuan institusi pemerintah.

Hal tersebut menunjukkan akan pentingnya kepuasan pegawai untuk menciptakan kinerja pegawai yang bagus dan berkualitas sehingga akan tercapai tujuan instansi pemerintah. Dari hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugama (2017) mengemukakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan, dkk (2019) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2019). Adanya motivasi kerja maka akan menciptakan kinerja pegawai yang baik dan berkualitas sehingga akan mempermudah untuk mencapai tujuan instansi pemerintah.

Berdasarkan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mianto, dkk (2018) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widyawatiningrum, dkk (2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Hubungan motivasi dengan kinerja melalui kepuasan kerja dalam hal ini motivasi sangat menentukan tingkat kinerja pegawai, dengan adanya motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang semakin tinggi akan diikuti dengan kepuasan kerja yang semakin tinggi pula akan mempengaruhi kinerja pegawai secara lebih optimal, begitu juga sebaliknya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustiyanto, dkk (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, sedangkan Ikhsan, dkk (2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja

memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Adanya perbedaan atas hasil penelitian terdahulu, memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian ulang terkait dengan judul **“pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel independen, kinerja pegawai sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pengamatan dilakukan pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak yang mempunyai kepentingan antara lain:

1. Bagi peneliti

Memperluas dan mempelajari tentang ilmu yang sudah di dapat kan dalam pembelajaran serta menganalisis pemecahan masalah dalam bentuk karya ilmiah, peneliti dapat mengetahui akan pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja yang disebabkan oleh kepuasan kerja pegawai di instansi pemerintahan.

2. Bagi STIM YKPN

Sebagai tambahan referensi dan dapat memberikan ide atau inspirasi untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian manajemen SDM.

3. Bagi Pemimpin instansi

Memberikan informasi tambahan bagi para pemimpin instansi untuk lebih memotivasi pegawai agar kinerja pegawai baik sehingga dapat bersama-sama memajukan instansi.

4. Bagi pembaca

Dapat digunakan sebagai referensi dan sebagai bahan pembanding dalam mengerjakan penelitian agar menambah wawasan bagi yang membacanya.