

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan judul

Judul proposal ini **”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus)**. Untuk menghindari kesalahan pemahaman dalam memahami maksud dan tujuan serta ruang lingkup maka perlu adanya penegasan terhadap judul tersebut

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang¹

Motivasi kerja adalah merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.²

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Menurut Mailer adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebarkannya.³

Perspektif Ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang didasari oleh nilai-nilai Islam.⁴

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ke-2* Jakarta Balai Pustaka, 2009, hlm 102.

² J Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm 02

³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, 2009, hlm 124

Berdasarkan penjelasan istilah-istilah di atas, maka ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan judul ini adalah untuk mengetahui “ Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi pada Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus)

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan dipilihnya judul penelitian ini berdasarkan alasan obyektif dan alasan subyektif adalah sebagai berikut :

1. Alasan Objektif

- a. Penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja yang diberikan oleh seorang leader atau atasan terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi Islam yang terdapat pada Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus
- b. Ingin mengetahui bagaimana pemberian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang terdapat di Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam

2. Alasan Subjektif

Banyaknya referensi yang mendukung sehingga dapat mempermudah penulis dalam menyelesaikan skripsi tersebut serta pokok bahasan skripsi ini sesuai dengan disiplin ilmu yang penyusun pelajari di Fakultas

⁴Mustofa Edwin Nasution dkk. *Pengantar Ekseklusif Ekonomi Islam*, Kencana, Jakarta, 2007, hlm. 15

Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam IAIN Raden Intan
Lampung

C. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan disuatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia, Para pengelola sumberdaya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, memelihara.⁵ Karena manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis. manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang

⁵Sunyoto Danang, *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Erlangga, 2002, hlm. 97

dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

Kantor Camat merupakan sebagian perangkat daerah Kabupaten/Kota (PP.19 tahun 2008). Kedudukan Kecamatan sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan pimpinan oleh Camat, dengan menjalankan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsional keahlian atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.⁶ Bagian struktur organisasi terdiri dari : Camat, Sekretaris Camat, Kasubag Umum keuangan, Kasubag Peren dan Evaluasi, Kasi Pemerintahan, Kasi Pembangunan, Kasi Kesmas, Kasi Pendapatan, Kasi Ketentraman dan Ketertiban. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan perangkat kerja yang sangat menentukan keberhasilannya dalam mencapai tugas pokok dan fungsi, yang banyak sekali berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat baik

⁶Wawancara dengan Ibu Zantiana, sebagai kasubag umum dan bendahara, tanggal 21 April

manusia sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur yang bertugas melayani masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara pemerintah dan pembangunan.

Kinerja pegawai PNS harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam menilai kinerja para PNS, ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan para PNS itu sendiri. Hal ini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luas yang melibatkan proses evaluasi kualitas motivasi kerja yang diberikan ditempat mereka berkerja. Dengan kata lain proses penilaian kinerja PNS tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja. Peningkatan kinerja pegawai senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh aparatur pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif.

Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus, setiap pegawai yang ada di dalamnya mempunyai karakter dan kepribadian serta sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memafaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Hal ini tentunya

dapat menjadi penyebab lahirnya bermacam-macam kebutuhan yang melatar belakangi motivasi mereka bekerja banyak pegawai yang telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan pengalaman dalam bidang kerjanya. Mereka merasa nyaman dengan suasana kerja yang mereka rasakan selama ini, kenyataannya ini tentunya menunjukkan bahwa bentuk motivasi yang diberikan oleh atasan mereka telah diterapkan selama ini mempunyai efek yang positif terhadap lingkungan kerja yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kinerja prestasi dari pegawai.⁷

Kantor Camat Pugung dalam meningkatkan kinerja pegawainya dihadapkan pada kendala yang timbul yaitu masih rendahnya pemahaman fungsi dari sebagian pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang terbaik terhadap apa yang telah menjadi fungsinya. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan kesenjangan yang ada di tempat kerja, setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik yang telah menjadi fungsinya, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan dari keseluruhan kecamatan yang ada di kabupaten tanggamus bahwa kecamatan Pugung memiliki jumlah desa dan jumlah penduduk terbanyak dari kecamatan lainnya. Melihat bahwa pegawai mempunyai tanggung jawab sendiri, dan telah menyumbangkan semua tenaganya dengan semaksimal mungkin guna mecapainya tujuan

⁷*Wawancara*, Ibu Mei Beti, Sebagai Staf Pembangunan, Tanggal 21 April 2016.

organisasi, sehingga pemberian bentuk motivasi kerja yang di berikan oleh seorang leader terhadap pegawai sangat perlu untuk meningkatkan kinerja supaya mendorong mereka guna mencapainya kerja lebih baik lagi.

Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja.⁸ Serta seseorang karyawan akan berprestasi ketika kinerjanya dihargai, sebaliknya jika usahanya tidak dihargai maka dia tidak akan berupaya untuk berprestasi.⁹

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.¹⁰

Sesuai dengan QS Al-Ra'd :11

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

⁸ Winardi, *Op Cit*, hlm 02

⁹ Sofyan, Syafitri Harahap, *manajemen kontemporer*, Cet Kesatu, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm 180

¹⁰ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm 180

*Artinya : Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri*¹¹

Maksud dari ayat tersebut adalah Allah S.W.T memerintahkan setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah lingkungan, mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi dengan idealisme dan optimisme yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika kita berusaha berusaha dengan baik serta diiringi dan perbuatan yang berpahala.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹² Apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja seseorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja

¹¹Departemen Agama RI,AL-Hikmah, *Alquran dan Terjemahnya*, CV Diponegoro, Bandung, 2010.

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013, hlm 67

itu sendiri. Sedangkan menurut Stoner kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, faktor persepsi.¹³

Penelitian ini perlu dilakukan untuk dapat memotivasi pegawai Kantor Camat Pugung khususnya dan pegawai pada umumnya agar mampu meningkatkan motivasi kerja serta dapat menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif dan bergairah lagi dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam”

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus ?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus dalam perspektif Ekonomi Islam?

E. Tujuan dan Manfaat Peneliti

1. Tujuan Pembahasan
 - a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus
 - b. Untuk mengetahui motivasi kerja dalam perspektif Ekonomi Islam

¹³ Soekidjo Notoatmodjo, *Op Cit*, hlm 124

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah

a. Bagi instansi (Kantor Camat Pugung)

Peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau evaluasi bagi Kantor Camat Pugung dalam motivasi kerja terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik

b. Bagi penulis

peneliti ini sebagai pengembangan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan hasil peneliti diharapkan dapat memberi kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan lebih mendalam