

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi selalu berupaya untuk meraih tujuan dengan memanfaatkan serta mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Pegawai sebagai salah satu dari Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang penting bagi setiap organisasi. Pegawai berperan sebagai pelaku dalam melaksanakan segala kegiatan yang telah dirancang guna mencapai tujuan organisasi.¹ Dalam mencapai tujuan sebuah organisasi yang disusun, pegawai diharapkan dapat bekerja secara profesional yakni memiliki motivasi kerja agar pegawai dapat menghasilkan kinerja optimal.

Secara umum kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam waktu tertentu saat melaksanakan tugas yang diberikan.² Kinerja pegawai penting untuk mengetahui bagaimana potensi yang dimiliki seorang pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Dalam Alkitab memandang kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Tuhan. Oleh sebab itu setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai harus dilakukan dengan rasa tanggung

¹Suarni Norawati and Nurmansyah, *Meningkatkan Kinerja Pegawai* (Medan: PT.Media Penerbit Indonesia, 2025). 43.

²Ibid. 155.

jawab sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi kerja dapat menjadi salah satu faktor yang bisa memengaruhi kinerja pegawai. Dalam bekerja, pegawai tidak akan bekerja secara optimal tanpa adanya dorongan atau motivasi dari diri pegawai itu sendiri. Pemberian motivasi yang tepat kepada pegawai akan membangkitkan semangat dan meningkatkan kemampuan untuk bekerja secara sukarela sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik serta dapat meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki semangat kerja pastinya dapat menunjukkan cara bekerja yang produktif dalam bekerja. Sebaliknya jika pegawai memiliki motivasi yang rendah maka akan lebih mudah menyerah jika menghadapi kesulitan dalam bekerja.

Motivasi kerja memiliki kaitan dengan hasil kerja pegawai karena apabila pegawai memiliki motivasi dalam bekerja maka secara otomatis pegawai akan mendapatkan kinerja yang memuaskan. Hal ini sejalan dengan *Self Determination Theory* (SDT) yang dikemukakan oleh Ryan dan Deci, pada teori ini menekankan bahwa yang menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja pegawai bersumber dari adanya motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Berdasarkan teori ini, ketika kebutuhan dasar psikologis pegawai yakni kebutuhan otonomi, kebutuhan kompetensi, dan kebutuhan

keterhubungan terpenuhi motivasi pegawai akan meningkat dan berdampak pada kinerja.³

Kantor desa sebagai salah satu instansi pemerintah yang berfokus kepada pelayanan kepada publik perlu memperhatikan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan pelayanan tersebut pegawai berperan dalam memberikan pelayanan secara aktif dan responsif. Akan tetapi dalam pelaksanaannya di lapangan ditemukan bahwa beberapa kondisi yang menunjukkan kinerja pegawai di kantor tersebut tidak maksimal. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya proaktivitas dalam bekerja yang dimana pegawai cenderung hanya bergerak jika ada perintah dari kepala desa atau keluhan dari masyarakat.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai di Desa Salumokanan Barat ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa kinerja di kantor tersebut belum optimal. Hal ini ditandai dengan adanya kesenjangan antara tuntutan tugas dengan kompetensi pegawai terkhusus dalam penggunaan aplikasi. Kondisi tersebut membuat pegawai merasa terbebani oleh perintah yang tidak sepenuhnya mereka pahami. Beban kerja yang diberikan sering kali tidak sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga terhambat dalam menjalankan tugasnya.

³Inayati Ike Kuniasih, Anis Eliyana, and Irwan Oky Rosadi, "Tinjauan Literatur Sistematis: Motivasi Dari Employee Self Determination," *Jurnal Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi* 7, no. 2 (2023): 987.

Berdasarkan permasalahan di atas, kondisi tersebut menunjukkan bahwa belum terpenuhinya aspek dasar psikologis dan hal tersebut menghambat kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat di kantor desa secara keseluruhan. Oleh sebab itu, penelitian ini dianggap penting untuk dikaji secara mendalam bagaimana kinerja pegawai dari perspektif teori Ryan dan Deci di kantor Desa Salumokanan Barat Kabupaten Mamasa.

Penelitian mengenai analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor desa telah dilakukan oleh beberapa peneliti termasuk Vishal Vileopat Petrus Chandra telah meneliti hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perangkat desa di Kayuara Kecamatan Menyuke menggunakan pendekatan kualitatif metode etnografi dan menemukan bahwa motivasi kerja perangkat desa terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Adapun motivasi intrinsik meliputi niat dan tanggung jawab dalam memajukan desa dan pada motivasi ekstrinsik meliputi masyarakat, keluarga, dan rekan kerja. Kedua motivasi ini memiliki pengaruh terhadap kualitas dan efektivitas pelayanan perangkat desa.⁴ Penelitian juga dilakukan oleh Ema Rismayanti menggunakan pendekatan kuantitatif yang menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja keduanya memiliki pengaruh yang penting

⁴Vileopat Petrus Vishal Chandra, Monixa Eligia Salfarini, and Dedy, "Analisis Motivasi Kerja Perangkat Desa Di Desa Kayuara Kecamatan Menyuke," *Jurnal Universitas Muhammadiyah Magelang* (2025): 199.

terhadap kinerja perangkat desa.⁵ Selain itu, Ike Inayati Kuniasih menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) juga melakukan penelitian yang dimana menemukan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.⁶

Meskipun sudah banyak yang meneliti topik motivasi kerja dengan kinerja pegawai di kantor desa namun masih terdapat celah yang belum dikaji. Pada penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor desa. Selain itu, penelitian terdahulu masih mengaitkan motivasi kerja dengan variabel lain seperti disiplin kerja. Berdasarkan berbagai celah penelitian tersebut, maka penelitian ini akan mengkaji secara spesifik mengenai bagaimana kinerja pegawai dari perspektif teori Ryan dan Deci di kantor Desa Salumokanan Barat Kabupaten Mamasa.

B. Fokus Masalah

Adapun fokus Pada penelitian ini akan menganalisis bagaimana kinerja pegawai dari perspektif teori Ryan dan Deci di kantor Desa Salumokanan Barat Kabupaten Mamasa.

⁵Ema Rismayanti, Geusan Gugun Akbar, and Lukmanul Bani Hakim, "Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Perangkat Desa Dengan Metode Partiakuadrat Terkecil," *Jurnal Administrasi Negara* 11, no. 1 (2023): 19.

⁶Kuniasih, Eliyana, and Rosadi, "Tinjauan Literatur Sistematis: Motivasi Dari Employee Self Determination." *Jurnal Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi* 7 no.2 (2023): 987.

C. Rumusan Masalah

Menganalisis kinerja pegawai dari perspektif teori Ryan dan Deci di kantor Desa Salumokanan Barat Kabupaten Mamasa.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja pegawai dari perspektif Ryan dan Deci di kantor Desa Salumokanan Barat Kabupaten Mamasa .

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Manfaat teoritis

Penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam ranah psikologi khususnya dalam mata kuliah Psikologi Industri dan Organisasi (PIO).

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti tentang pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor desa. Selain itu, penelitian ini menjadi wadah dalam mengimplementasikan teori yang telah dipelajari.

b. Bagi kantor desa Salumokanan Bara

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintah di kantor desa Salumokanan Barat untuk melihat hal apa yang dibutuhkan oleh para pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka serta sebagai bahan dalam mempertimbangkan untuk meningkatkan motivasi di kantor tersebut.

c. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dengan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pemerintah desa.

F. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memahami isi dari penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan mencakup latar belakang masalah, fokus masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan teori yang mencakup definisi dan indikator dari kinerja, definisi, indikator dan fungsi dari motivasi kerja dan motivasi kerja berdasarkan perspektif Ryan dan Deci.

BAB III Metode penelitian mencakup jenis metode penelitian, gambaran umum lokasi penelitian, waktu dan tempat penelitian, jenis data,

teknik pengumpulan data, narasumber, teknik analisis data, teknik pemeriksaan keabsahan data, dan jadwal penelitian.

BAB IV Temuan dan analisis Penelitian yang mencakup deskripsi penelitian dan analisis penelitian.

BAB V Kesimpulan dan saran.