BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi atau perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Profesional yang dimaksud adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Oleh karenanya dalam menjalankan tugasnya, seorang guru berhak untuk memperoleh kompensasi yang wajar sesuai dengan profesinya.

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities)* dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Hubungan dengan rekan kerja adalah keadaan dimana rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong serta dapat memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas-tugas dalam suatu oragnisasi atau instansi. Apabila hubungan dengan rekan kerja baik maka motivasi kerja juga semakin baik begitupun sebaliknya jika terdapat hubungan dengan rekan kerja kurang baik maka akan mempengaruhi kurangnya motivasi untuk mengerjakan setiap pekerjaan. Sumber daya manusia merupakan aspek penting organisasi dan motor penggerak proses manajemen. Kebijakan adalah keputusan/pernyataan yang dikeluarkan oleh pimpinan. Setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan dapat memberikan

pegaruh motivasi dalam melaksanakan program pokok dalam instansi tersebut. Terjadinya perubahan atau adanya ketidaksesuaian kebijakan yang dikeluarkan pimpinan dapat mengurangi motivasi pegawai dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

Selain itu kondisi kerja juga memberikan pengaruh penting dalam memberikan motivasi bagi setiap pegawai. Seperti yang diketahui bahwa serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat kerja dari para karyawan yang bekerja dalam lingkungan tersebut. Adanya kondisi kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi setiap pekerja dan dapat menjadi sebuah motivasi bagi pekerja agar dapat menjalankan setiap aktivitas kerja dengan sebaik-baiknya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan(Tenaga Pendidikan) Non-PNS di Politeknik Negeri Bengkalis yaitu sebanyak 73 orang.Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling* yaitu semua karyawan Akademik Non-PNS di Politeknik Negeri Bengkalis yaitu sebanyak 73 tenaga Karyawan Akademik Non PNS.

No	Jabatan	Jumlah
1.	Dosen Tetap Non Pns	19
2.	Dosen Tidak Tetap (PTT)	24
3.	Tendik Laboran	30
	Jumlah kaseluruhan	**73**

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk meneliti motivasi kerja karena Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities)* dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Hubungan dengan rekan kerja adalah keadaan dimana rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong serta dapat memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas-tugas dalam suatu oragnisasi atau instansi, kemudian alasan saya memeilih memilih "(Tenaga Pendidikan)Non-PNS" di Politeknik Negeri Bengkalis yaitu tempat saya menuntut ilmu saat ini maka dari itu saya ingin mengetahui tentang motivasi kerja karyawan(Tenaga pendidikan)

Non-PNS dengan judul Mengukur Tingkat Motivasi Karyawan akademik Non-PNS di Politeknik Negeri Bengkalis.

1.2 Rumusan Masalah

Bersadasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana Tingkat Motivasi Kerja kerja karyawan akademik Non-PNS di Politeknik Negeri Bengkalis?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian dari permasalahan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Faktor-faktor motivasi kerja karyawan akademik Non-PNS di Politeknik Negeri Bengkalis
2. Untuk mengetahui Faktor motivasi kerja yang paling dominan karyawan akademik Non-PNS di Politeknik Negeri Bengkalis
3. Untuk mengetahui Faktor motivasi kerja yang paling rendah karyawan akademik Non-PNS di Politeknik Negeri Bengkalis

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Insitusi

   Memberikan pengetahuan tambahan mengenai motivasi kerja seperti apa yang mempengaruhi kinerja karyawan
2. Bagi Pihak Lain

   Sebagai bahan acuan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutya dalam melakukan penelitian
3. Bagi Penulis

   Sebagai penambah informasi bagi penulis yang mana teori ini telah diperoleh di bangku perkuliahan dan dapat diaplikasikan ke dalam teori penelitian sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis.