

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas di rumah sakit. Setiap rumah sakit harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan menggunakan penerapan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui penghargaan dan motivasi kerja. Kurangnya kepedulian pemimpin terhadap pegawai akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Untuk menangani hal ini, maka manajemen perlu memberikan penghargaan dan motivasi kerja kepada pegawai. Pemberian penghargaan kepada pegawai dapat didasarkan pada tingkat aktivitas kerja yang telah disumbangkannya bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Menurut Sudarmanto (2014:192) prestasi kerja akan muncul dorongan atau motivasi kerja dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Pemberian penghargaan ada 2 yaitu: (1) penghargaan finansial yang terdiri dari upah, gaji, bonus. (2) penghargaan non finansial yang merupakan pemuas kebutuhan seperti psikologis, tiket liburan, dan pelatihan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja akan membuat pegawai semakin produktif dalam bekerja. Pemberian motivasi kerja ada beberapa macam antara lainya: memberikan dorongan semangat bekerja, pujian, kompensasi dan

mempersalahkan penghargaan. Objek penelitian ini adalah kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Kabupaten Karanganyar dengan pertimbangan (1) menjadi rujukan dari berbagai rumah sakit yang ada di Kabupaten Karanganyar (2) Memberikan pelayanan kesehatan secara profesional (3) Merupakan rumah sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.

Menurut hasil interview pada tanggal 18 Oktober 2021 dengan direktur di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar bahwa masih ada beberapa masalah tentang pegawai yang kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya,. Maka peneliti akan mendalami permasalahan yang terjadi dan memberikan hasil terbaik untuk rumah sakit.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umar (2021), Ismail (2020), Nensi (2019), dan Prabu (2015),menunjukan bahwa (1) penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) penghargaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) penghargaan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti semakin tinggi nilai motivasi kerja dan penghargaan akan semakin tinggi nilai kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Yuyun (2018) dan Widuri (2015) diketahui (1) bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pegawai (2) Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pemberian penghargaan dengan motivasi kerja. Penelitian ini serupa dengan

hasil dari Harumnavamwe (2013) bahwa penghargaan tidak berhubungan signifikan dengan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian "Analisis Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja?
4. Bagaimana motivasi kerja mampu memediasi pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai ?
5. Apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja PNS dan Pegawai kontrak ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan dan Motivasi Kerja.

4. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh Motivasi Kerja.
5. Untuk menganalisis perbedaan yang signifikan antara kinerja PNS dan Pegawai kontrak ?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengelola Rumah Sakit untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian penghargaan dan motivasi kerja.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengkonfirmasi teori terkait dengan pemberian penghargaan, motivasi kerja, kinerja pegawai. Serta menjadi sumber referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama