

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan untuk menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai Pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasioanal diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu.

Untuk itu perlu dirumuskan visi, misi, strategi dan nilai acuan pemerintah yang menjadi pedoman mengenai arah yang dituju, beban tanggung jawab, strategi pencapaiannya serta nilai nilai sikap dan perilaku aparat. Manajemen sumber daya manusia strategik mutlak diperlukan untuk mempersiapkan aparatur pemerintahan yang memahami visi dan visi organisasi. Arus globalisasi kian hari semakin meluas, zaman kian waktu kian canggih dan sepat berubah, serta masyarakat semakin kritis. Perubahan yang sedang dan terus terjadi bukanlah sesuatu yang harus ditakuti, melainkan harus harus di hadapi dan diantisipasi.

Pemerintah Kecamatan sebagai institusi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan zaman yang terjadi. Oleh karena itu, komitmen untuk menciptakan *good governance* melalui pegawai yang profesional, terlatih dan berperilaku positif disadari sepenuhnya oleh institusi pemerintah. Komitmen tersebut akan terus dipegang oleh seluruh jajaran institusi pemerintah dalam rangka

mendapatkan keyakinan dan kepercayaan serta menjadi kebanggaan masyarakat sehingga diperlukan beberapa nilai acuan yang harus dimiliki aparat pemerintah karena dalam suatu manajemen sumber daya manusia yang strategik mutlak diperlukan kegiatan yang mencakup penyampaian (*delivery*) informasi yang akurat untuk mendukung kegiatan manajemen sumber daya manusia teknis guna implementasi langsung instansi pemerintah kecamatan.

Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan berdasarkan Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 477 Tahun 2004 adalah instansi Kementerian Agama yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota di bidang urusan agama Islam dalam wilayah kecamatan. Sebagai salah satu bagian dari struktur dan ujung tombak. Kementerian Agama dalam pelayanan dan pembinaan keagamaan, Kantor Urusan Agama memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Oleh karena itu, aparatnya dari waktu ke waktu dituntut memiliki wawasan dan kemampuan yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menyadari betapa urgen fungsi dan peranannya, Kantor Urusan Agama senantiasa berupaya meningkatkan program-program pembangunan keagamaan dan pelayanan kepada masyarakat, tentunya dalam upaya penciptaan *Clean Government* dan *Good Government* dalam rangka perwujudan *Good Governance*.

Kantor Urusan Agama (KUA) adalah Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Urusan Agama Islam Kementerian Agama Islam RI yang berada di tingkat Kecamatan, satu tingkat di bawah Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota. Kantor Urusan Agama (KUA) memiliki Tugas Pokok dan

Fungsi untuk melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan di bidang Urusan Agama Islam dan membantu pembangunan pemerintahan umum di bidang agama di tingkat Kecamatan.

Fungsi yang dijalankan Kantor Urusan Agama (KUA) meliputi fungsi administrasi, fungsi pelayanan, fungsi pembinaan dan fungsi penerangan serta penyuluhan. Kantor Urusan Agama (KUA) juga berperan sebagai koordinator pelaksana kegiatan Pendidikan Islam serta kegiatan Penyuluh Agama Fungsional (PAF). Di samping itu, Kantor Urusan Agama (KUA) memiliki beberapa badan semi resmi yang dibentuk hasil kerjasama aparat dengan masyarakat, antara lain Badan Penasihat, Pembinaan dan Pelestarian Perkawinan (BP-4), Pembinaan Pengamalan Ajaran Agama Islam (P2-A), semuanya bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang beriman dan bertaqwa, memiliki ketahanan keluarga yang sangat tinggi, terbinanya Keluarga Sakinah yang bermoral atau berakhlakul karimah.

Tugas Pokok Kantor Urusan Agama (KUA) Melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan di bidang Urusan Agama Islam di wilayah Kecamatan.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berdasarkan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat

memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Kantor Urusan Agama Daerah Kota Jakarta Selatan sebagai lembaga teknis daerah merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah yang bertugas menyelenggarakan manajemen Pegawai Daerah.

Pemerintah Indonesia saat ini sedang giat-giatnya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Baik dari segi material maupun dari segi spiritual, baik lahiriah maupun batiniah, guna menuju kepada terciptanya manusia Indonesia seutuhnya. Dalam hal ini pelaksanaan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya yaitu peningkatan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam perusahaan atau instansi-instansi lain untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal dan berkualitas.

Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan atau instansi-instansi lain. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu instansi atau perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi instansi atau perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini motivasi sangatlah penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya

untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. (Hasibuan, S.P. Malayu. 2000. hal 141).

Menurut Hasibuan (2000 hal 150), setiap pegawai yang bekerja mempunyai dorongan untuk bekerja, baik dorongan positif maupun dorongan negatif. Dorongan atau motivasi yang positif merupakan harapan akan pemenuhan kebutuhan atau kepuasan sedangkan motivasi negatif yang berupa hukuman atau denda menimbulkan rasa takut dalam diri pegawai. Motivasi pegawai bekerja dipengaruhi oleh dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri pegawai. Dengan dimilikinya motivasi kerja pada diri pegawai, maka pegawai dapat bekerja mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. (Steers, M.Richard. 1980. hal 19). Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan cara memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Moekijat (1989 hal 139.), ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai-pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moral kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya

mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang.

Dengan jalan menghukum mereka atau mengadakan beberapa tindakan disipliner yang resmi lainnya terhadap mereka, tidak akan dapat memperbaiki keadaan itu. Mereka merasa tidak puas dan perasaan tidak puas ini dapat dilihat pada perilaku mereka. Menghukum mereka tanpa terlebih dahulu menganalisis sebab-sebab dari tindakan mereka itu hanya akan membuat hal-hal yang lebih buruk dan akan mengakibatkan semangat kerja pegawai kurang. Setelah kondisi-kondisi yang menyebabkan kekecewaan ini diperbaiki, maka sikap mereka akan berubah dan mereka akan memusatkan perhatiannya pada pekerjaan. Bagaimana cakupannya seorang pegawai, ia masih juga membuat kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya. Akan tetapi dalam hal-hal seperti ini hendaknya ada pendekatan untuk mencari sebab-sebab kesulitan pegawai dan sedapat-dapatnya berbuat sesuatu untuk menolong pegawai itu memperbaiki perilaku atau hasil kerjanya. Inilah yang dimaksud dengan disiplin dalam arti yang positif . (Moekijat. 1989, hal 139).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai Kinerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan atau instansi

dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan Kinerja pegawai akan meningkat. (Hasibuan, S.P. Malayu. 2000, hal 194).

Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri pegawai yang disertai oleh disiplin kerja yang baik merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh instansi. Kinerja disini tidak akan dapat meningkat tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal tanpa ada tekanan dan paksaan dari orang lain yang diimbangi oleh disiplin yang tinggi. Kinerja merupakan unsur penggerak serta perwujudan determinasi diri agar dalam mengerjakan suatu pekerjaan itu dilakukan tidak setengah-setengah, tetapi dengan segenap kekuatan dan kemampuan yang dimiliki dalam arti kata seseorang harus profesional dalam bekerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, serta bisa menjalankan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi para pegawai, maka dalam hal ini Kantor Urusan Agama juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Dimana Kantor Urusan Agama se-Jakarta Selatan tersebut masih ada permasalahan dalam hal motivasi dan disiplin kerja, yaitu masih adanya kesenjangan yang terjadi misalnya masih kurangnya komunikasi dengan rekan kerjanya dalam kegiatan kantor sehari-hari, kurang puasnya jaminan hari tua, dan masih adanya pegawai yang santai saat jam kerja sedang berlangsung tanpa aktivitas yang berarti, serta masih adanya pegawai yang sering datang terlambat.

Berdasarkan hal tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengkaji hubungan antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai pada Instansi Kantor

Urusan Agama. Khususnya instansi Kantor Urusan Agama se-Jakarta Selatan, sehingga pembentukan sistem administrasi modern yang optimal, meningkatkan profesionalisme dalam rangka perwujudan *Good Governance* maka penulis mencoba membahas dan meneliti dari latar belakang tersebut penulis mengajukan judul penelitian sebagai berikut: **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama se-Jakarta Selatan.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini berkaitan dengan motivasi pegawai instansi Kantor Urusan Agama se-Jakarta Selatan yang dipengaruhi oleh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja. Secara lebih rinci, pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama se-Jakarta Selatan.
2. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama se-Jakarta Selatan.
3. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama se-Jakarta Selatan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja di Kantor Urusan Agama se-Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap Kinerja di Kantor Urusan Agama se-Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama se-Jakarta Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Mengetahui Kinerja pegawai Kantor Urusan Agama se-Jakarta Selatan.
- b. Mengetahui motivasi dan disiplin kerja Pegawai Kantor Urusan Agama se-Jakarta Selatan.
- c. Menguji hipotesis yang diajukan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, sebagai bahan perbandingan antara teori di bidang manajemen Sumber Daya Manusia dengan keadaan nyata di lapangan atau kantor.
- b. Bagi instansi, menerapkan kebijakan pengelolaan ketenagakerjaan terutama di bidang peningkatan Kinerja pegawainya.

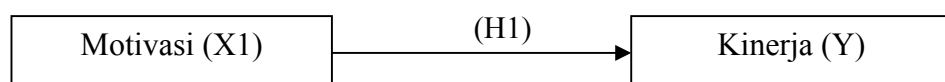
- c. Bagi masyarakat umum, diharapkan sebagai bahan masukan dalam kebijakan di bidang ketenagakerjaan khususnya tentang Kinerja.

1.5 Kerangka Pemikiran

1.5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendukung Kinerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan dan kepuasan yang terdapat dalam dirinya pada rangkaian pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerjanya sehingga berakibat pula meningkatnya kinerja pegawai tersebut. Motivasi disini meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Jadi, hubungan antar variabel Motivasi dengan Kinerja adalah:



Gambar 1.1 Pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja.

Keterangan:

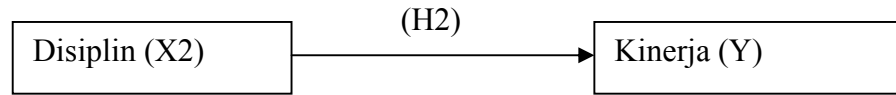
H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.

1.5.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Selain motivasi, setiap organisasi juga memerlukan disiplin kerja para pegawainya yang tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa kesetiaan dan ketaatan pegawai pada norma dan instruksi yang dinyatakan berlaku dalam organisasi tersebut. Dengan demikian tingkat disiplin kerja hendaknya meliputi perhatian yang lebih dari suatu organisasi dalam rangka mencapai kinerja yang optimal. Dalam pencapaian tujuan, rumusan organisasi harus mempertimbangkan bukan saja sasaran organisasi namun juga mekanisme mempertahankan diri dan mengejar sasaran. Disiplin disini dapat diukur dengan disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab.

Disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku. (Moekijat, 1975 hal 67). Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi kinerja yang optimal. (Alex S. Nitisemito. 1996. hal 118).

Jadi, hubungan antar variabel Disiplin dengan Kinerja adalah



Gambar 1.1 Pengaruh positif Disiplin terhadap Kinerja

Keterangan:

H2 : Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja.

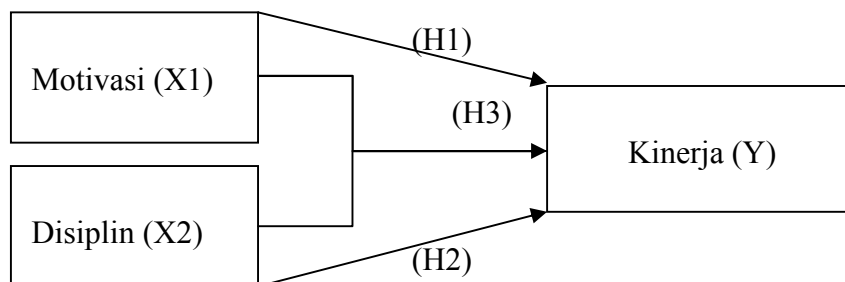
1.5.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin secara Bersama-sama terhadap Kinerja

Kinerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya kinerja maka pegawai akan berusaha untuk mengatasi dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya ketidakefektifan dalam bekerja, maka pegawai akan mudah menyerah bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja disini meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja, Sikap kooperatif. Oleh karena itu, kinerja disini tidak akan dapat meningkat tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal tanpa ada tekanan dan paksaan dari orang lain yang diimbangi oleh disiplin yang tinggi. Sebagai contohnya, ketika kepuasan kerja terpenuhi yaitu berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan kantor, maka semangat kerja pegawai meningkat karena fasilitas kantor yang lengkap. Misalnya juga adanya dorongan kebutuhan sosial antar sesama pegawai terjalin dengan baik maka akan terjadi kerja sama yang baik pula dalam

hal pekerjaan kantor sehari-hari. Atas dasar uraian tersebut menggambarkan bahwa kondisi motivasi dan disiplin kerja pegawai merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja pegawai Kantor Urusan Agama se-Jakarta Selatan.

Jadi, hubungan antar variabel motivasi dan disiplin dengan kinerja adalah:



Gambar 1.1 Pengaruh positif Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja

Keterangan:

H3 : Motivasi dan disiplin berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja.

1.6 Hipotesis Konseptual

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang dihasilkan dalam tulis ini adalah X_1 dimana sebagai Motivasi, X_2 dimana Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Y dimana sebagai Kinerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama se-Jakarta Selatan dan X_1 dan X_2 bersama-sama berpengaruh positif terhadap Y .

Penelitian ini juga mengemukakan sub hipotesis (hipotesis kerja), yaitu:

1. Diduga motivasi para pegawai berpengaruh terhadap kinerja di Kantor Urusan Agama se-Jakarta Selatan.

2. Diduga disiplin para pegawai berpengaruh terhadap kinerja di Kantor Urusan Agama se-Jakarta Selatan.
3. Diduga secara bersama-sama motivasi dan disiplin para pegawai berpengaruh terhadap kinerja di Kantor Urusan Agama se-Jakarta Selatan.