

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Bagi suatu organisasi, penilaian kinerja berguna untuk menilai: kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaannya. Sedangkan bagi organisasi publik, penilaian kinerja juga bermanfaat untuk: meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, melakukan penyesuaian budget, mendorong pemerintah agar lebih memperhatikan kebutuhan publik yang dilayani, dan menuntun perbaikan dalam memberikan pelayanan publik

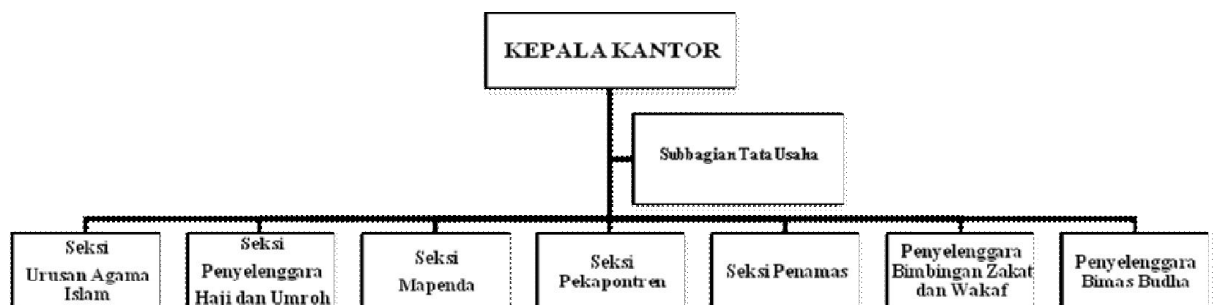
Dalam menyambut era reformasi birokrasi, banyak pihak melakukan reformasi pada masing-masing sektor. Salah satu sektor adalah pada kantor kementerian atau kantor yang lainnya, hal ini guna menciptakan budaya yang sehat dan baik, oleh karenanya masing-masing kantor kementerian akan melakukan banyak perubahan berkaitan dengan reformasi birokrasi tersebut.

Banyak pihak yang mempertanyakan kinerja dan motivasi seorang birokrat (pegawai negeri sipil) dalam melakukan kerja dalam keseharian mereka, bahkan apakah ini sudah menjadi kebiasaan dalam bekerja, sehingga saat ini kinerja dan motivasi seorang pegawai negeri sipil masih dipertanyakan hal itu. Atau bahkan ada yang salah dengan gaya kepemimpinan yang ada dalam organisasi birokrasi tersebut. Sehingga banyak sekali penelitian mengenai sumber daya manusia di titik beratkan kepada gaya kepemimpinan dan motivasi berkaitan dengan kinerja seorang pegawai negeri. Dengan demikian penulis sangat berkepentingan dengan anggapan atau bahkan realitas di lapangan mengenai sorotan kinerja seorang pegawai negeri sipil perlu di teliti bahkan di kaji kembali di setiap kantor kementerian.

Mengingat Kementerian Agama Republik Indonesia menjadi sorotan utama dalam hal kinerja, maka menjadi hal yang penting bagi penulis untuk meneliti hal ini guna mengetahui dan menganalisa Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat.

Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat terbentuk dengan dikeluarkannya surat Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 373 tahun 2002 tipology 1e tentang Tata Laksana Organisasi Pada Tingkat Wilayah. Sama halnya dengan kantor kementerian yang lain, kantor kementerian agama memiliki tugas pokok sebagai pembantu presiden dalam urusan keagamaan di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karenanya kementerian agama merupakan salah satu dari beberapa kementerian yang tidak otonom, yakni melebur kepada pemerintahan daerah, kementerian agama adalah instansi vertikal yang memiliki struktur langsung ke daerah.

Dalam strukturnya Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat memiliki struktur sebagai berikut:



Gambar 1: Struktur Kemenag Kota Administrasi Jakarta Barat

Dari data yang diperoleh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat berjumlah 79 (tujuh puluh sembilan) orang yang terdiri dari unsur pimpinan sebanyak 9 (sembilan) orang dan 70 (tujuh puluh) orang sisanya sebanyak 3 (tiga) orang sebagai analis jabatan fungsional dan 67 (enam puluh tujuh) orang sebagai pelaksana yang tersebar di seluruh seksi dan penylenggara yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat (sumber kepegawaian kemenag kota administrasi Jakarta Barat).

Setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya diharapkan pada dua kemungkinan yaitu dapat menjalankan tugas dengan baik atau tidak. Pegawai yang tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik dapat terjadi karena kurangnya motivasi atau dorongan yang dapat mengarahkan pada tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dan dalam rangka mengantisipasi tantangan ke depan menuju kondisi yang diinginkan, Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat dipandang perlu untuk terus menerus, mengembangkan inovasi kerja. Mengingat tantangan dari masyarakat yang menuntut aparat birokrasi menciptakan pelayanan prima, untuk itu Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat agar mempersiapkan diri menciptakan budaya dan inovasi kerja yang lebih baik.

Setiap langkah dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) didasari pada tujuan dan kebutuhan pada masa sekarang ini dan mungkin masa yang akan datang. Dan hal ini terpatikan dalam "*Corporate Purpose*" yang melandasi suatu tekad untuk bekerja yang lebih baik. Lebih dari itu, pembinaan dan pengembangan dilakukan terus menerus dalam upaya menciptakan pegawai yang mampu berkarya

dengan kualitas tinggi sepanjang masa kerja mereka, meskipun dalam kondisi lingkungan yang berubah setiap saat baik dalam bidang teknologi maupun karena arus globalisasi.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan penjelasan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi dan dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah Kepemimpinan akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Adakah Motivasi Kerja akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Adakah Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai masukan informasi bagi Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat untuk memperhatikan bagaimana pentingnya

peran Kepemimpinan yang dimiliki seseorang pemimpin dalam usaha meningkatkan kinerja pegawainya, dan sebagai suatu bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan kebijaksanaan dan keputusan terhadap program pengembangan SDM di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat;

2. Sebagai referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian mengenai analisa Kepemimpinan pengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai;
3. Sebagai sumbangan pustaka ilmiah bagi masyarakat yang akan membidangi sumber daya manusia.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

##### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan memainkan peran yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan pada tingkat organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat diterima sebagai suatu *trueisme* apabila dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peran yang sangat dominan dalam emacu keberhasilan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya. (Sondang P. Siagian 2003:2).

Malayu SP. Hasibuan (2003;13) menerangkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya

untuk mengarahkan orang lain bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan, kepemimpinan adalah gaya seorang yang mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dengan perintahnya.

Menurut GR. Terry dalam Kartini Kartono (2004:39), mendefinisikan kepemimpinan yaitu: “Kegiatan mempengaruhi orang lain agar mereka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok”.

Menurut beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa type atau gaya kepemimpinan seseorang akan berpengaruh dengan kinerja seorang pegawai baik kinerja itu baik atau tidak.

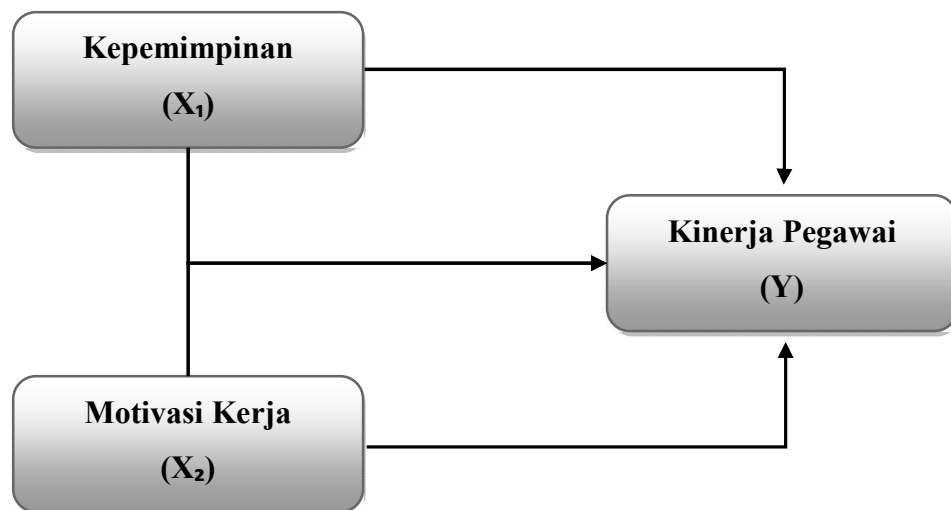
## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Teori kebutuhan Maslow mengatakan bahwa setiap orang akan berusaha untuk lebih dahulu memenuhi kebutuhan pokoknya yang seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan atau prestasi dan kebutuhan aktualisasi diri. Maka seseorang akan merasa dirinya telah berhasil atau bahagia. Oleh penulis ini akan berpengaruh dengan apa yang akan seseorang lakukan dalam pekerjaannya. Bila ia sudah merasa terpenuhi kebutuhan-kebutuhan yang telah diutarakan oleh Teori Maslow maka dengan demikian kinerja seseorang akan meningkat dan melakukan hal yang baik.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengaruh ke dua di atas (yakni Kepemimpinan dan motivasi kerja) maka penulis meyakini bahwa keduanya berpengaruh untuk mempengaruhi kinerja seseorang pegawai.

Dengan demikian dapat diskemakan bahwa Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh dengan kinerja seorang pegawai sebagai berikut:



Gambar 2: Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

#### F. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang dihasilkan dalam tulis ini adalah diduga X<sub>1</sub> dimana sebagai Kepemimpinan, X<sub>2</sub> dimana Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Y dimana sebagai Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat. Dan diduga X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> bersama-sama berpengaruh positif terhadap Y.

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

1. Diduga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat;
2. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat;
3. Diduga Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat.