

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap lembaga pemerintahan tentunya menginginkan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja tersebut motivasi para pegawai untuk bekerja sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai penting untuk mengukur keberhasilan dalam melaksanakan tugas, dan sekaligus dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan, berbicara tentang kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah masih menunjukkan keragaman, dan hal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya faktor motivasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat, ulet dan sungguh-sungguh di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebagaimana firman Allah dalam QS Al An'am:135

قُلْ يَنْقَوْمِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۚ مَنْ تَكُونُ لَهُ

عَنْقَبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.¹

¹ Departemen Agama RI Al- Quran dan terjemahannya, Bandung, CV Penerbit Jumanatul Ali, 2004, h. 145

Dari ayat di atas dapat penulis simpulkan bahwa Allah menjadikan dunia sebagai tempat mencari pekerjaan yang baik untuk kebahagiaan di akhirat, dalam melakukan suatu pekerjaan perlu adanya keikhlasan, bekerja keras dan sungguh-sungguh. Apapun yang dilakukan dengan baik akan mendapat balasan yang baik dan bagi orang-orang yang zalim tidak akan mendapat keberuntungan atas pekerjaannya.

Motivasi berasal dari kata latin *movore* yang berarti dorongan atau penggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia, umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.² Menurut G.R.Terry dalam Melayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.³

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku

²Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), Cet. Ke-1, h. 141

³Ibid.

menjaga atau memelihara berapa lama orang kan terus berusaha untuk mencapai tujuan.⁴

Jadi dapat penulis simpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja sangat kuat untuk mencapai tujuan yang akan dicapai di lingkungan kerjanya.

Meirer dalam Herbani Pasolong mengemukakan “motivasi kerja adalah faktor yang menyebabkan organisme berbuat seperti apa yang dia perbuat.” Winardi mengemukakan dalam buku yang sama motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan.⁵

Motivasi kerja sebagai dorongan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi kerja pada seseorang antara lain : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kerja seseorang adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggungjawab dan peraturan yang fleksibel.⁶

⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 322

⁵Herbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung : Alfabeta, 2010), h. 140

⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (2009) h. 116-120

Jadi, dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh merangsang dan mengarahkan perilaku seseorang dalam tindakan bekerja. Motivasi kerja tersebut perlu dimiliki oleh pegawai dalam sebuah lembaga. Motivasi kerja pada dasarnya bersumber dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik, motivasi intrinsik adalah yang bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan motivasi ekstrinsik dari luar diri seseorang.

Kantor Urusan Agama Kecamatan Kamang Baru berdiri tahun 2001 yang terletak di jl. Kiliran Jao-Teluk Kuantan Simpang Kamang Kabupaten Sijunjung 27572, dengan Kepala KUA Drs. Heranto. Kantor Urusan Agama adalah sebuah lembaga atau instansi Kementerian Agama yang bertugas melaksanakan tugas Kementerian Agama Kabupaten atau kota. Kantor Urusan Agama Kecamatan Kamang Baru ini, sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang keagamaan terpilih sebagai KUA teladan di Kabupaten Sijunjung tahun 2013 dan 2015 dan berhak mewakili Kabupaten dalam penilaian KUA tingkat Provinsi Sumatra Barat.⁷

Pegawai yang bekerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kamang Baru bekerja untuk mendapatkan gaji, selain mendapatkan gaji pegawai juga membutuhkan fasilitas yang memadai, tenaga kerja yang cukup supaya pegawai termotivasi untuk bekerja dan apa yang diinginkan tercapai. Fasilitas yang ada di KUA Kecamatan Kamang Baru seperti : komputer yang ada 2 buah yang dibutuhkan 4 buah, kendaraan dinas tidak

⁷Heranto, Kepala KUA Kecamatan Kamang Baru, *Wawancara Langsung*, 05 Maret 2018

ada yang dibutuhkan 1 dan pegawai yang ada 6 orang yang dibutuhkan 8 orang.⁸

Yulia Hanifah selaku pegawai bidang JFU pengolah bahan akreditasi keagamaan mengatakan bahwa “fasilitas di kantor tidak memadai tetapi pegawai masih tetap semangat bekerja dengan cara bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.⁹

Hal yang sama juga dikatakan Daswarman selaku pegawai bidang JFU pengolah ADM Kepenghuluan mengatakan bahwa “pegawai tidak malas ke kantor disebabkan tenaga kerja yang kurang seperti bidang penghulu dan pengadministrasian umum dan juga kendaraan dinas yang tidak ada untuk para pegawai.”¹⁰

Kantor Urusan Agama Kecamatan Kamang Baru mempunyai visi dan misi:

1. Visi

“Terwujudnya masyarakat Kamang Baru yang Madani”.

2. Misi

- a. Meningkatkan pelayanan Administrasi dan Ruju.
- b. Meningkatkan Pelayanan Ibadah Sosial.
- c. Meningkatkan Pembinaan dan Pengembangan Keluarga Sakinah.
- d. Meningkatkan Kerja Sama Lintas Sektoral.

⁹ Yulia Hanifah, Pengolah Bahan Administrasi, *Wawancara Langsung*, 27 Maret 2018

¹⁰ Daswarman, Pengelolaan Bahan ADM Kepenghuluan, *Wawancara Langsung*, 27 Maret 2018

- e. Meningkatkan penyuluhan dan konsumsi Pangan Halal
- f. Meningkatkan Pelayanan Ibadah Haji.¹¹

Berdasarkan KMA No. 517 tahun 2001, tugas pokok KUA Kecamatan adalah melaksanakan sebagian tugas Kantor Departemen Agama Kabupaten/ Kota di bidang Urusan Agama Islam dalam wilayah Kecamatan, yang meliputi :

- a. Menyelenggarakan kegiatan statistik dan dokumentasi
- b. Menyelenggarakan kegiatan tata persuratan
- c. Melaksanakan kegiatan pencatatan dan pengawasan nikah dan rujuk
- d. Melaksanakan pembinaan perwakafan, kemasjidan, ibadah sosial, keluarga sakinah dan produk halal.¹²

Program kerja KUA Kecamatan Kamang Baru Kabupaten Sijunjung

1. Pelaksanaan tugas pokok fasilitatif dan substantif

Pelaksanaan tugas pokok Fasilitatif dan Substantif terdiri dari, tugas-tugas umum, administrasi/ dokumentasi dan statistik, kepenghuluan, pembinaan perkawinan, ibadah social, keluarga sakinah dan wakaf.

2. Pelaksanaan Tugas Pembangunan Sektor Agama

Pelaksanaan tugas pembangunan sector agama terdiri dari, zakat, wakaf, ibadah social, keluarga sakinah dan teknis operasional¹³

¹¹Dokumentasi KUA Kecamatan Kamang Baru 05 Maret 2018

¹²Profil Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Kamang Baru

Hasil dari program kerja KUA Kecamatan Kamang Baru telah dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang ada dan berkat kerja sama yang baik dengan berbagai pihak. Kendala yang dihadapi oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas di KUA meliputi: kurangnya tenaga kerja, jarak tempuh yang jauh perlu dukungan kendaraan sepeda motor, dengan menggunakan teknologi diperlukan komputer, kurangnya pendidikan dan latihan¹⁴

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengetahui secara terperinci mengenai motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan tenaga kerja dan sarana prasarana kurang. Tetapi pegawai bisa mencapai hasil kerja yang baik. Sehingga penulis ingin meneliti tentang **“Motivasi Kerja pegawai untuk mencapai Kinerja pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Kamang Baru Kabupaten Sijunjung.”**

B. Rumusan Masalah Dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat penulis rumuskan permasalahan penelitian ini yaitu: “Bagaimana motivasi kerja pegawai untuk mencapai kinerja pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Kamang Baru Kabupaten Sijunjung?”

¹³Laporan kegiatan 2017 KUA Kecamatan Kamang Baru

¹⁴Laporan kegiatan 2017 KUA Kecamatan Kamang Baru

2. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan, penulis perlu membuat batasan masalah, sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja Intrinsik pegawai dalam melaksanakan program kerja untuk mencapai Kinerja pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Kamang Baru Kabupaten Sijunjung dalam melaksanakan program kerja.
- b. Motivasi Kerja Ekstrinsik pegawai dalam melaksanakan program kerja untuk mencapai Kinerja pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Kamang Baru Kabupaten Sijunjung dalam melaksanakan program kerja.
- c. Faktor Pendukung dan Penghambat motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan program kerja untuk mencapai Kinerja pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Kamang Baru Kabupaten Sijunjung dalam melaksanakan program kerja.

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Motivasi Kerja Intrinsik pegawai dalam melaksanakan program kerja untuk mencapai Kinerja pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Kamang Baru Kabupaten Sijunjung dalam melaksanakan program kerja.
- b. Untuk mengetahui Motivasi Kerja Ekstrinsik pegawai dalam melaksanakan program kerja untuk mencapai Kinerja pada Kantor

Urusan Agama Kecamatan Kamang Baru Kabupaten Sijunjung dalam melaksanakan program kerja.

- c. Untuk mengetahui Faktor Pendukung dan Penghambat motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan program kerja untuk mencapai Kinerja pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Kamang Baru Kabupaten Sijunjung dalam melaksanakan program kerja.

D. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S. Sos) pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang.
- b. Untuk menambah wawasan pengetahuan penulis tentang motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada KUA Kecamatan Kamang Baru.
- c. Sebagai sumbangan pemikiran terhadap pegawai tentang motivasi kerja pegawai untuk mencapai kinerja pada KUA Kecamatan Kamang Baru Kabupaten Sijunjung.
- d. Sebagai bahan informasi dan sumbangan pemikiran bagi pihak yang membutuhkan.

E. Penjelasan Judul

Agar tidak terjadi kesalahan dalam memahami judul ini, maka penulis akan menjelaskan istilah-istilah penting yang terdapat dalam judul, yaitu:

Motivasi: G.R.Terry dalam Melayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.¹⁵

Motivasi Kerja: Winardi mengemukakan dalam buku Herbani Pasolong motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan.¹⁶

Pegawai: Pegawai di sini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan Kantor Urusan Agama Kecamatan Kamang Baru.¹⁷

¹⁵Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), Cet. Ke-1, h. 141

¹⁶Herbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung : Alfabeta, 2010), h. 140

¹⁷Undang-undang, Peraturan Menteri Agama RI NO. 49 Tahun 2014, h 3

Kinerja:	Sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. ¹⁸
Kantor Urusan Agama	Suatu lembaga atau instansi pemerintahan yang membantu menyelesaikan tugas Kementrian Agama.

Jadi yang dimaksud dengan judul di atas adalah suatu motivasi kerja pegawai untuk mencapai kinerja pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Kamang Baru.

F. Sistematika Penulisan

- BAB I : Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah dan batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penjelasan judul, dan sistematika penulisan.
- BAB II : Landasan teoritis, pengertian motivasi, motivasi kerja, tujuan motivasi kerja, prinsip-prinsip motivasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, teori motivasi kerja, teknik motivasi kerja, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, tujuan penilaian dan manfaat penilaian kinerja.

¹⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (2009) h. 151

BAB III : Metode Penelitian yang mencakup jenis penelitian, sumber data, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil penelitian berisi tentang profil Kantor Urusan Agama Kecamatan Kabupaten Sijunjung, motivasi kerja Instrinsik, motivasi kerja Ekstrinsik dan faktor penghambat dan pendukung.

BAB V : Berisikan tentang kesimpulan dan saran.

