

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah SWT. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah SWT untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah SWT dalam Al-Quran surat Al-Jumu'ah ayat 10:

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka berbaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (Q.S. al-Jumu'ah: 10)¹

Dari ayat ini sangatlah jelas manusia sebagai makhluk ciptaan Allah SWT diwajibkan mampu bergerak dan memotivasi diri untuk mampu bekerja untuk kemaslahat dirinya setelah menunaikan kewajibannya kepada Allah SWT. Karena dalam ayat lain Allah SWT juga menerangkan bahwa Allah SWT tidak akan merubah nasib suatu kaum kecuali kaum tersebut yang merubahnya. Dari kedua ayat ini dijelaskan bahwa jika seseorang ingin

¹Al-Qur'an dan Terjemahan, (Jakarta: Departemen Agama Republik Indonesia, 2000), h.

memenuhi kebutuhan hidup atau kemaslahatan hidupnya maka di tuntut ia harus memiliki motivasi dan keinginan yang besar untuk memenuhinya, tentunya motivasi yang disebut disini adalah motivasi untuk bekerja dengan tujuan mendapatkan upah atau kompensasi untuk memenuhi kebutuhan yang dijelaskan diatas.

Begitupun sebuah lembaga, perusahaan atau organisasi didirikan guna untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, untuk mencapai tujuan tersebut perlu didukung oleh beberapa faktor. Terutama produktivitas dari kinerja karyawan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu karyawan memiliki peran penting dalam mewujudkannya. Sumber daya manusia merupakan kunci suksesnya suatu perusahaan, karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan terarah merupakan suatu hal yang penting untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Terkait pentingnya motivasi ini dalam sebuah lembaga/organisasi, berikut beberapa pendapat para ahli tentang motivasi. Rumusan motivasi menurut Mitchell adalah : “ motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya presistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahakan ke arah tujuan tertentu.

Berikutnya tentang motivasi dikemukakan oleh Jhon R.Schermerhorn Jr. C.s yang mengatakan: “ ..motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior= OB*), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.”²

Ada beberapa alasan seseorang mau dan termotivasi untuk bekerja. Apabila kita menerima pandangan yang menyatakan bahwa orang-orang bekerja untuk mendapatkan “imbalan-imbalan” yang di rumuskan secara luas, maka imbalan-imbalan tersebut dapat kita urai menjadi dua macam kelas bersifat sangat umum. Imbalan-imbalan ekstrinsik (misalnya: upah/gaji, promosi-promosi, pujian-pujian, dan sebagainya) tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka dibendakan oleh pihak lain.

Sedangkan imbalan yang bersifat intrinsik (misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang) merupakan bagian internal dari tugas yang dihadapi dan mereka ditentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut. Jadi, dapat dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik timbul karena antisipasi akan dicapainya imbalan-imbalan ekstrinsik, sedangkan motivasi intrinsik timbul karena imbalan-imbalan intrinsik potensial.

Dengan adanya pemberian motivasi secara ekstrinsik dan intrinsik sangat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, jika tidak ada motivasi

²Winardi, *Motivasi Pemotivasian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h 1-2

maka karyawan akan malas, lemah dan akhirnya akan menurunkan produktivitas kerjanya.

Dalam kenyataannya yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi atau lembaga tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebahagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.³

Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tulin bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tulin yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat. Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru dikalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi. *Remunerasi* dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata *remunerasi* diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa). Imbalan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja atau kinerja yang ditampilkan disebut tunjangan kinerja (kinerja). Tujuan pemberian tunjangan kinerja (tukin) adalah untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja pegawai.

³Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. Jakarta, 2010). h 252

Pada pasal 1 ayat (3) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 tahun 2013, disebutkan bahwa tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Dengan demikian jika sistem ini dapat diterapkan secara efektif maka akan berdampak positif bagi organisasi karena akan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja serta kepuasan tersendiri bagi pegawai. Tetapi yang menjadi persoalan adalah apakah sistem pemberian tunjangan kinerja ini benar-benar meningkatkan kinerja serta memberikan kontribusi yang tinggi bagi motivasi pegawai atau tidak.

Sebagai salah satu lembaga yang menggunakan sistem tunjangan kinerja (tukin) Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh merupakan lembaga pemerintahan yang berdiri pada tahun 1971 yang pada masa itu bernama Kantor Perwakilan Departemen Agama Kotamadya Payakumbuh yang memiliki 80 pegawai yang terdiri dari pimpinan dan staff, berikut rincian jumlah pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh:



Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kemenag Kota Payakumbuh

Jumlah Orang	Seksi
23	Subbag TU
4	PDPP
3	Penyelenggara Syari'ah
7	BIMAS
5	PAIS
7	PENMAD
6	Haji dan Umrah
17	KUA
8	Penyuluh
80	Jumlah

Sumber: (Kemenag Kota Payakumbuh)

Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh memiliki visi, misi, tujuan dan kode etik yang jelas sebagai kantor yang bergerak dalam pelayanan masyarakat dan bimbingan kehidupan umat beragama di Kota Payakumbuh.

Visi, misi tersebut adalah:

1. Visi

“Terwujudnya masyarakat kota payakumbuh yang taat beragama, rukun, cerdas, sejahtera lahir batin, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.”

2. Misi

- a. Meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama
- b. Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama
- c. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas
- d. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan

- e. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel
- f. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum dan pendidikan keagamaan
- g. Mewujudkan tata kelola pemerintah yang bersih, akuntabel dan terpercaya

Berdasarkan visi, misi diatas pegawai kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh dituntut harus mampu memberikan pelayanan yang prima dan baik terhadap masyarakat itu semua terlihat dari visi, misi yang berorientasi pada pelayanan.

Dalam mewujudkan sesuatu yang diinginkan tentunya tidak akan selalu berjalan mulus sesuai dengan harapan, karena tentunya tidak luput dari permasalahan salah satunya yaitu motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan merupakan masalah umum yang dialami oleh setiap lembaga, jika motivasi pegawai rendah atau cenderung lemah maka keinginan untuk memajukan lembaga akan lemah pula. Bila tidak diatasi dengan baik maka lembaga akan mengalami penurunan yang signifikan dalam kualitasnya, oleh karena itu perlu adanya tingkat motivasi yang tinggi dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Alasan penulis memilih Kantor Kemenag Kota Payakumbuh sebagai tempat penelitian adalah *pertama* karena penulis sudah melakukan praktek profesi selama kurang lebih tiga bulan dan salah satu manfaat dari

melaksanakan praktek profesi sebagai mana yang tertulid di proposal praktek profesi yaitu mahasiswa dapat mengembangkan pengalaman pratikum menjadi bahan skripsi, oleh karena itu penulis ingin menerapkan manfaat tersebut dalam penelitian ini. *Kedua*, kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh memiliki beberapa permasalahan diantaranya (1) kurangnya diperhatikan analisis pekerjaan yang mengakibatkan penumpukan karyawan pada satu bidang tertentu yang sebenarnya tidak membutuhkan banyak karyawan tetapi disana ditempatkan lebih dari yang dibutuhkan (2) program mutasi yang dilakukan terkadang pegawai diletakkan pada bidang yang bukan keahliannya, sehingga pegawai merasa bingung pekerjaan apa yang akan dia lakukan, dari kedua masalah di atas, permasalahan yang paling menonjol menurut penulis (3) kurangnya kesadaran pegawai akan tanggung jawab pekerjaannya yang dapat dilihat dari aspek kedisiplinan yang rendah, pegawai takut datang terlambat terkesan seperti hanya takut jika tunjangan kinerja (tukin)nya di potong. Jadi itu adalah alasan penulis kenapa memilih tempat penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh.

Survei awal yang penulis lakukan pada bulan November di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh sudah melakukan sistem tunjangan kinerja (tukin). Pemberian tunjangan kinerja ini diharapkan akan mampu memberikan dampak yang positif terhadap pegawai yaitu dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga menghasilkan kinerja yang bagus juga. Tunjangan Kinerja (Tukin) ini di bayarkan berdasarkan atas kehadiran pegawai pada setiap harinya yang dilihat dari absen *finger*. Jika pegawai terlambat

melakukan absen di pagi hari (lewat dari pukul 07:30) dan pulang cepat sebelum pukul 16:00 maka uang Tukin akan dipotong pada setiap menit keterlambatannya. Selain dari aspek absen, pemberian Tukin juga diberikan berdasarkan capaian kinerja yang dilihat dari laporan kinerja harian yang ditulis dalam bentuk agenda harian. Dengan adanya sistem tukin ini diharapkan pegawai dapat termotivasi untuk disiplin dan memberikan kinerja yang baik terhadap lembaga, disisi lain keinginan kesadaran pegawai untuk bekerja secara optimal masih kurang.

Penulis melakukan wawancara terhadap salah satu pegawai Kantor Kemenag Kota Payakumbuh "RJ" ia menjelaskan bahwa pemberian tunjangan kinerja diberikan atas dasar hasil kinerja pegawai yang di lihat dari laporan bulanan dan tingkatan jabatan dan juga berdasarkan kedisiplinan dari pegawai yang dinilai dari absen. *fingerprint* akan dipotong pada setiap menit keterlambatannya. Ia juga mengakui bahwa masih ada pegawai termasuk dirinya sendiri yang kurang disiplin, yaitu datang terlambat dan ada pegawai yang tidak kembali pada jam kerja yang telah ditentukan. Ia juga mengharapkan pemberian tunjangan kinerja ini dapat memberikan motivasi terhadap pegawai agar mampu bekerja dengan disiplin, aktif dan inovatif.

Observasi awal penulis melihat rendahnya tingkat disiplin yang dilihat dari segi waktu, banyak pegawai yang datang terlambat, istirahat lebih awal dan kembali ke kantor tidak pada jadwal yang telah ditentukan. Serta tanggung jawab terhadap tugas juga kurang baik, ini terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang kurang ketika pimpinan dan Kasi tidak berada dikantor.

Penulis ingin mengetahui apakah program tukin ini benar-benar berjalan semestinya yaitu meningkatkan motivasi kerja pegawai dan dapat sejalan dengan kualitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya atau hanya sekedar melaksanakan kewajiban datang dan pulang tepat waktu hanya untuk mendapatkan tukin tetapi tanpa dibarengi dengan kualitas kerja yang baik.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh pemberian tunjangan kinerja (TUKIN) terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh.”**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah atau disebut juga dengan *Problem Identification* adalah suatu proses dan hasil pengenalan masalah atau inventarisasi masalah, dengan kata lain identifikasi masalah adalah salah satu proses penelitian yang bisa dikatakan langkah paling penting diantara langkah – langkah proses yang lain

Identifikasi masalah diantaranya yaitu:

1. Kurang diperhatikannya analisis beban kerja yang mengakibatkan penumpukan karyawan pada satu bidang tertentu yang sebenarnya tiak membutuhkan banyak karyawan tetapi disana ditempatkan lebih dari yang dibutuhkan.
2. Program mutasi yang dilakukan terkadang pegawai ditempatkan pada bidang yang bukan keahliannya, sehingga pegawai merasa bingung pekerjaan apa yang akan dia lakukan.

3. Kurangnya kesadaran pegawai akan tanggung jawab pekerjaannya yang dapat dilihat dari aspek kedisiplinan yang rendah, pegawai takut datang terlambat terkesan seperti hanya takut jika tunjangan kinerja (tukin)nya dipotong.

Dari identifikasi masalah diatas masalah yang akan di teliti adalah apakah program tunjangan kinerja (tukin) berjalan secara efektif di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan menghasilkan kinerja yang baik untuk kemajuan instansi dan tunjangan kinerja berjalan semestinya atau karyawan hanya sekedar melaksanakan kewajiban datang dan pulang tepat waktu hanya untuk mendapatkan tunjangan kinerja tanpa dibarengi dengan kualitas kerja yang baik.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu lebih bisa fokus untuk dilakukan. Hal ini dilakukan agar pembahasannya tidak terlalu luas kepada aspek-aspek yang jauh dari relevansi sehingga penelitian itu bisa lebih fokus untuk dilakukan. Berdasarkan sekian banyak masalah tersebut dipilahlah satu atau dua masalah yang akan dipermasalahkan, tentu yang akan diteliti (lazim disebut dengan batasan masalah, limitation). Batasan masalah, dengan demikian, adalah pemilihan satu atau dua masalah dari beberapa masalah yang sudah teridentifikasi.

Agar penulisan dan pembahasan tulisan ini lebih terarah kepada sasaran

yang hendak dicapai, maka diperlukan pembatasan ruang lingkup pembahasan. Adapun tulisan ini membahas “Seberapa besar tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kota Payakumbuh?”

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah berbeda dengan masalah. Kalau masalah itu merupakan kesenjangan antara yang diharapkan dengan yang terjadi, maka rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Namun demikian terdapat kaitan erat antara masalah dan rumusan masalah, karena setiap rumusan masalah penelitian harus didasarkan pada masalah.⁴

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas yang menjadi rumusan masalah adalah: “Apakah pemberian tunjangan kinerja (TUKIN) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kota Payakumbuh?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah mendapatkan suatu rumusan hasil dari suatu penelitian melalui proses mencari, menemukan, mengembangkan, serta menguji suatu pengetahuan. Selain itu, penelitian digunakan untuk memecahkan atau menyelesaikan suatu permasalahan yang ada.

Suatu penelitian dapat dikategorikan baik bila memenuhi unsur seperti spesifik, terbatas, bisa diukur, dan bisa diperiksa dengan menunjukkan hasil

⁴Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h 35.

penelitian.

Berikut ini beberapa tujuan penelitian secara umum yaitu:

1. Untuk mendapatkan pengetahuan baru dalam beberapa bidang.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan yang telah ada.
3. Menguji kebenaran dari pengetahuan sudah ada.

Berdasarkan uraian diatas tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Kementerian Agama Kota Payakumbuh.

F. Kegunaan Penelitian

1. Sebagai bahan informasi dan sumbangan pemikiran bagi pihak yang membutuhkan tentang pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama.
2. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap motivasi kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama.
3. Untuk melengkapi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.