

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Islam menjelaskan bahwa seseorang sangat dianjurkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dan mendapatkan yang diinginkannya, dan meningkatkan taraf kehidupan, untuk mencapai hal tersebut harus bekerja. Kerja adalah proses penyelesaian pekerjaan serta kemampuan sipekerja dalam kamus bahasa Indonesia, kerja adalah kemampuan bekerja dengan prestasi yang diperlihatkan.<sup>1</sup> Selain itu kerja seseorang juga harus diukur agar target yang diinginkan dapat tercapai dengan sempurna, dengan cara melihat hasil kerja yang dihasilkan maka disebut dengan kinerja. seperti yang dikatakan oleh ayat al-Qur'an, Adapun ayat yang menerangkan tentang kinerja adalah Qs. At- Taubah ayat 105:



Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui*

---

<sup>1</sup> EM Zul Fajri, Ratu Aprilia Senja, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Aneka Ilmu Berkerjasama Difa Publisier, 1995), hal.70.

*akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*<sup>2</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai hendaknya melaksanakan dengan ikhlas tanpa adanya paksaan ataupun tekanan dari pihak atasan atas tugas yang telah ditetapkan, bahwa pekerjaan yang diberikan adalah berdasarkan tanggung jawabnya, dan semua perbuatan akan dipertanggungjawabkan semuanya di depan Allah SWT.

Pekerjaan seseorang itu dapat diukur berdasarkan hasil kerja yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya, hasil kerja tersebut dinamakan dengan kinerja. Menurut Hasibuan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.<sup>3</sup>

Kinerja yang baik tergantung kepada sumber daya yang dimiliki oleh institusi tersebut, apabila institusi memiliki sumber daya yang berkualitas maka kinerja yang dihasilkan tentu juga akan berkualitas (bermutu). Selain itu kinerja dapat dikatakan baik apabila seorang pegawai mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam berkerja dan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya

---

<sup>2</sup> Departemen Agama RI, *Al- Qur'an Tajwid & Terjemahannya*, (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2009), hal

<sup>3</sup> Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Haji Mas Agung, 2005), hal.155.

Kinerja merefleksikan seberapa baiknya pegawai memenuhi persyaratan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja pegawai banyak faktor yang mempengaruhi misalnya pendidikan, motivasi, disiplin, pengawasan kinerja, lingkungan kerja yang kondusif, dan sebagainya.

Dalam dunia kerja dikenal dengan adanya disiplin, penilaian kerja dan pengawasan kinerja agar pekerjaan yang sedang dilakukan oleh pegawai tersebut dapat berjalan normal dan terhindar dari kendala-kendala yang berkemungkinan salah satu penyebab terganggunya pencapaian tujuan institusi.

Untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni, kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar pegawai,<sup>4</sup>

Kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai yang bekerja dengan melalui proses tertentu. Disini yang dikatakan dengan bermutu adalah dimana hasil kerja mendekati kesempurnaan. Indikator kerja selanjutnya adalah kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam bekerja. Semakin banyak hasil kerja yang dihasilkan maka semakin baik pula kinerjanya. Indikator yang berkaitan waktu (jangka waktu) untuk menyelesaikan pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikannya. Semakin cepat suatu pekerjaan dapat diselesaikan maka, semakin baik pula kinerja yang dimiliki pegawai tersebut.

---

<sup>4</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.) hal.208-210.

Kinerja yang pada dasarnya diduga dipengaruhi oleh disiplin dan pengawasan kerja. Apabila hasil kerja karyawan tersebut bagus, maka tidak lepas pula bahwa disiplin pekerja itu pasti bagus dan pengawasan yang dilakukan atasan kepada pekerjaan pasti berjalan dengan sangat baik.

Kasmir mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu antara lain adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.<sup>5</sup>

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Siagian berpendapatnya bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berkerja secara komperatif dengan karyawan lainya serta meningkatkan kinerjanya.<sup>6</sup>

Disiplin pegawai adalah bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaanya yang baik, mematuhi semua norma perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

---

<sup>5</sup> Kasmir *ibid* . Hal.189-193.

<sup>6</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008 hal 305.

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari tindak kedisiplinan seorang bawahan dalam melaksanakan tugas, seperti disiplin datang ke kantor sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan berkerja dengan giat berdasarkan porsi kerja yang telah ditetapkan oleh atasan, secara otomatis akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disini dapat dilihat bahwa suatu kinerja dapat diukur dari disiplin yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, apabila disiplin kerja tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Ada beberapa hal lagi yang bias mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah pengawasan terhadap para bawahan secara rutin sehingga membuat pegawai merasa diperhatikan kerjanya oleh para atasan. Dengan demikian para pegawai bisa selalu berpacu untuk bisa menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat.

Lorange et. al. dalam Ismail Sholihin mengemukakan pendapatnya mengenai pengawasan adalah seperangkat instrument yang terdiri dari penetapan tujuan secara formal, pemantauan kerja, sistem pemberian umpan balik yang akan memberikan informasi kepada manejer mengenai apakah strategi dan struktur institusi yang saat ini dapat berjalan secara efektif dan efesien.<sup>7</sup>

Kinerja diduga dipengaruhi oleh pengawasan. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai bertindak semaunya sendiri

---

<sup>7</sup> Ismail Sholihon, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Erlanga, 2009) hal.193.

bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di instansi tersebut.

Sebuah pekerjaan tidak akan berjalan dengan sempurna apabila tidak dijalankan dengan baik. Dengan baik disini dimana seorang pegawai tersebut bisa berkerja optimal, dan tepat waktu atau disiplin, bukan hanya itu pekerjaan yang baik pasti juga dilakukan pengawasan yang baik bagi atasannya agar pekerjaan tersebut terarah dan tidak memakan waktu yang lama dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Pengawasan tersebut dilakukan secara berkala dan dilaksanakan secara langsung oleh atasan kepada bawahan agar kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh pegawai tersebut dapat dengan cepat ditanggulangi, dan pegawai juga akan merasa diperhatikan dalam bekerja secara tidak langsung efektivitas kinerjanya dapat meningkat.

Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan pada tanggal 10 Oktober 2017 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman yang terletak di Jl. Jend. Sudirman No. 98 B. Lubuk Sikaping yang berjarak 1 Km dari pusat kota, institusi ini memiliki pegawai sebanyak 54 orang yang terdiri dari PNS dan honorer.

Kinerja seorang pegawai lihat dari beberapa indikator yang salah satunya kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai yang bekerja dengan melalui proses tertentu. Disini yang dikatakan dengan bermutu adalah dimana hasil kerja mendekati kesempurnaan. Di sini sangat dilihat kualitas dari sumber daya yang mengerjakan pekerjaan tersebut,

seperti yang diketahui semakin baik mutu dari kerja yang dihasilkan tidak lepas dari kualitas yang mengerjakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh sumber daya manusianya itu sendiri. Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman bisa dikatakan bahwa Sumberdaya yang dimiliki Kementerian Agama sudah cukup baik ditandai dengan semua pegawai memiliki klasifikasi pendidikan yang relevan dengan tugas yang dilakukan.

Indikator kerja selanjutnya adalah kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam bekerja, di sini dapat dilihat bahwa ada sebahagian Kinerja Pegawai Kementerian Agama masih kurang optimal. Dapat dilihat bahwa kerja yang dilakukan oleh pegawai ada keterlambatan dalam penyelesaiannya dari jadwal yang telah ditetapkan yang seharusnya. Misalnya dalam penyelesaian pembuatan laporan yang seharusnya dapat diselesaikan sebanyak 7 dalam 1 minggu kerja tetapi yang dapat dicapai hanya ada 4 yang ini masih biasa dikatakan di bawah standar yang diharapkan.

Indikator yang berkaitan dengan menggunakan kinerja yang selanjutnya adalah waktu (jangka waktu) untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut. Semakin cepat suatu pekerjaan dapat diselesaikan maka, semakin baik pula kinerja yang dimiliki pegawai tersebut. Di sini dapat dilihat bahwa ada sebahagian Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama masih dikatakan belum sempurna dilihat dari penyelesaian tugasnya. Misalnya dalam melaksanakan pembuatan surat menyurat dalam mengadakan kegiatan yang seharusnya surat itu sudah

dikirim tiga hari sebelum kegiatan, akan tetapi sering terjadi surat tersebut disampaikan pada satu hari sebelum kegiatan bahkan pada hari diadakan kegiatan.

Pada bagian disiplin dapat penulis temui untuk meningkatkan kerja pegawai lembaga menerapkan pendisiplinan dengan cara adanya penerapan jam kerja yaitu jam masuk kantor jam 07.30 dan pada hari Senin s/d Kamis jam istirahat 12.00 s/d 13.00 dan jam pulang kerja 16.00. sedangkan untuk hari Jum'at jam istirahat dimulai jam 11.30 s/d 13.30 dan jam pulang kerja jam 16.30.

Dari segi disiplin secara keseluruhan pemberian pendisiplinan yang dilakukan oleh institusi sudah cukup baik, seperti memberikan keteladan pimpinan, gaji yang diberikan kepada pegawai sudah tepat waktu, akan tetapi ada juga sebahagian pegawai yang tidak disiplin bekerja.

Sebahagian pegawai datang kerja tepat waktu akan tetapi sebelum jam istirahat pegawai tersebut izin kemudian dengan beberapa alasan misalnya mau menjemput anak ke sekolah atau alasan keperluan yang lain, kemudian baru datang kembali setelah jam istirahat habis kemudian baru melanjutkan pekerjaan dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja. Dan ada juga sebahagian pegawai datang tepat waktu kemudian setelah absen mereka izin dan kembali lagi setelah habis jam kantor untuk mengambil absen pulang kerja. Sehingga ada beberapa waktu terbuang yang seharusnya dipergunakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang terkendala.



Selain disiplin ada beberapa hal lagi yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengawasan atasan terhadap para pegawai secara rutin sehingga membuat pegawai merasa diperhatikan kerjanya oleh atasan. Dengan demikian para pegawai bisa selalu berpacu untuk bisa menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat.

Dari segi pengawasan dapat dilihat bahwa yang seharusnya pengawasan tersebut dilakukan secara berkala dan dilaksanakan secara langsung oleh atasan kepada bawahan agar kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh bawahan tersebut dapat dengan cepat ditanggulangi, dan bawahan juga akan merasa diperhatikan dalam bekerja secara tidak langsung efektifitas kerjanya dapat meningkat.

Sedangkan yang ditemui bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan sudah ada tetapi belum maksimal, pengawasan dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman dilaksanakan berdasarkan kasus, apabila telah terjadi kasus barulah atasan melakukan pengawasan terhadap pegawainya, yang seharusnya dilaksanakan secara berkala agar penyimpangan yang dilakukan dapat diminimalisir sedini mungkin yang dapat mengganggu jalanya kinerja pegawai. Seperti yang ketahui bahwa kinerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan dan tingkat pengawasan atasan kepada bawahan.

Berdasarkan hasil gambaran dari hasil survey awal dan data yang ditemukan di lapangan penulis mempunyai keinginan untuk mengangkat masalah ini sebagai bahan penelitian dan membahas secara mendalam

mengenai masalah tersebut berdasarkan kondisi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman kemudian penulis memberi judul penelitian dengan **“Pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman.**

## **B. Rumusan dan Batasan Masalah**

### **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diangkat, maka penulis memberi batasan masalah yaitu : ***Bagaimana Pengaruh Disiplin, Dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman ?***

### **2. Batasan masalah**

Berdasarkan rumusan masalah yang di ambil, maka penulis mengambil batasan masalah adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman.
2. Seberapa besar pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman.
3. Seberapa besar disiplin dan pengawasan secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman.

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman.
  - b. Untuk mengetahui seberapa besar pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman.
  - c. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin dan pengawasan secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman.
2. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:
- a. Sebagai bahan informasi dan sumbangan pemikiran bagi pihak yang membutuhkan tentang Pengaruh Disiplin Pengawasan terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pasaman.
  - b. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang Pengaruh Disiplin Pengawasan terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pasaman.
  - c. Untuk mengembangkan wawasan dan memperkaya nuansa ilmu manajemen terutama tentang manajemen sumberdaya manusia.
  - d. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Sosial Pada Jurusan Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

#### D. Penjelasan Judul

Guna menghindari kekeliruan dalam memahami makna dari judul yang dimaksudkan, maka berikut ini akan diterangkan makna dari kata-kata kunci dari judul yang diangkat yakni sebagai berikut:

- Disiplin : Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya
- Pengawasan : Keseluruhan upaya pengamatan dan pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar guna menjamin berbagai kegiatan organisasi tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya<sup>8</sup>
- Kinerja karyawan : Kerja adalah proses penyelesaian pekerjaan serta kemampuan sipekerja. Dalam kamus bahasa Indonesia, kerja

---

<sup>8</sup> Sondang P. Siagian , *Manajemen Strategik* , Jakarta: Bumi Aksara, 2004 hal. 39.

adalah kemampuan bekerja dengan prestasi yang diperlihatkan.<sup>9</sup>

Kantor Kementerian Agama : Sebuah lembaga yang mengatur dan mengelola urusan keagamaan.

Dari penjelasan judul di atas adalah sejauh mana Disiplin, Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman tersebut.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk lebih terarahnya penulisan ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan yang terdiri dari beberapa bagian dalam penulisan ini yaitu :

- Bab I** : Bagian ini membahas : Pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, Batasan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penjelasan judul, metode penelitian, sistematika penulisan.
- Bab II** : Dalam bagian ini penulis akan membahas tentang Landasan teori yang berisikan : didiplin, pengawasan, kinerja dan Kantor Kementerian Agama
- Bab III** : Dalam bagian ini penulis akan membahas tentang metodologi penelitian yang berisikan : lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik

---

<sup>9</sup> EM Zul Fajri, Ratu Aprilia Senja, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, ( Jakarta: Aneka Ilmu Berkerjasama Difa Publisier, 1995.) hal.70.

pengolahan dan analisa data

**Bab IV** : Dalam bagian ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang merupakan hasil dari pengamatan penulis, penelaahan dan analisis yang diperoleh.

**Bab V** : Kesimpulan dan saran

