

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang berfungsi sebagai pendorong internal dan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan konsisten dalam mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja seseorang. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen, kedisiplinan, serta keinginan untuk berprestasi, sedangkan motivasi yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas layanan.

Sejalan dengan teori tersebut, Afandi (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja pegawai tercermin melalui beberapa indikator utama, yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Balas jasa berupa gaji, tunjangan, bonus, asuransi, dan fasilitas kesejahteraan berperan dalam memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman pegawai. Kondisi kerja dan fasilitas kerja yang memadai memberikan kenyamanan serta rasa aman dalam bekerja, sehingga mendukung keberlangsungan motivasi kerja. Selanjutnya, prestasi kerja dan pengakuan dari atasan memenuhi kebutuhan penghargaan melalui penilaian kinerja yang adil, pujian, serta kepercayaan dan promosi jabatan. Sementara itu, pekerjaan itu sendiri yang menantang, bermakna, dan memberikan kesempatan belajar menjadi sarana pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.

Dengan demikian, pemenuhan indikator-indikator motivasi kerja tersebut secara sistematis akan mendorong meningkatnya motivasi kerja pegawai secara berkelanjutan.

Dalam perspektif Islam, motivasi kerja juga memiliki landasan normatif yang kuat. Rasulullah ﷺ bersabda:

"Sesungguhnya Allah mencintai apabila salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan itqan (profesional dan sungguh-sungguh)." (HR. al-Baihaqi).

Hadis tersebut menegaskan bahwa bekerja secara optimal, bertanggung jawab, dan profesional merupakan bagian dari nilai religius yang dianjurkan dalam Islam. Konsep *itqan* tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga mencerminkan kualitas kepribadian seperti integritas, ketekunan, disiplin, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, motivasi kerja dalam konteks institusi pemerintahan, khususnya di lingkungan Kementerian Agama, tidak hanya dipahami sebagai dorongan psikologis semata, tetapi juga sebagai bentuk pengamalan nilai-nilai spiritual yang mendorong pegawai untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan berorientasi pada kualitas pelayanan.

Sejalan dengan nilai-nilai profesionalitas dan tanggung jawab yang terkandung dalam konsep *itqan* tersebut, motivasi kerja tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor individual, salah satunya adalah kompetensi kepribadian pegawai. Kompetensi kepribadian merupakan karakteristik personal yang mencerminkan nilai, sikap, kestabilan

emosi, tanggung jawab, serta cara individu bersikap dan berperilaku dalam lingkungan kerja. Wibowo (2020) menyatakan bahwa kepribadian yang matang dan positif akan membantu pegawai mengelola tekanan kerja, menjalin hubungan sosial yang sehat, serta memelihara motivasi kerja secara berkelanjutan.

Siswandari (2011) mengemukakan bahwa kompetensi kepribadian pegawai mencakup beberapa dimensi penting, antara lain integritas dan akhlak mulia, etos kerja, kemampuan mengendalikan diri, rasa percaya diri, fleksibilitas, ketelitian, kedisiplinan, kreativitas dan inovasi, serta tanggung jawab. Pegawai yang berintegritas akan bertindak sesuai kode etik dan konsisten dengan nilai profesional. Etos kerja tercermin dari kepatuhan terhadap prosedur, orientasi pada kualitas, fokus pada tugas, peningkatan kinerja, serta evaluasi diri. Kemampuan mengendalikan diri ditunjukkan melalui pengendalian emosi, sikap tenang, pengelolaan stres, dan pola pikir positif. Sementara itu, rasa percaya diri, fleksibilitas, ketelitian, kedisiplinan, kreativitas, dan tanggung jawab menjadi fondasi penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan bermotivasi tinggi.

Hubungan antara kompetensi kepribadian dan motivasi kerja dapat dijelaskan melalui berbagai teori kepribadian dan motivasi. Salah satunya adalah teori *Big Five Personality* yang dikemukakan oleh Barrick dan Mount (1991), yang menyatakan bahwa dimensi kepribadian seperti *conscientiousness*, *extraversion*, dan *emotional stability* memiliki hubungan yang signifikan dengan sikap dan motivasi kerja. Pegawai yang bertanggung jawab, stabil secara emosional, dan mampu berinteraksi secara sosial

cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang kurang memiliki karakteristik tersebut.

Temuan Barrick dan Mount (1991) tersebut sejalan dengan hasil yang ditemukan oleh Judge, Bono, Ilies, dan Gerhardt (2002) yang menunjukkan bahwa dimensi kepribadian, khususnya *conscientiousness* dan *emotional stability*, memiliki hubungan dengan sikap kerja, kepuasan kerja, serta kinerja individu dalam organisasi. *Conscientiousness* berkaitan dengan karakteristik disiplin, orientasi pada pencapaian, ketekunan, serta tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas, sedangkan *emotional stability* berhubungan dengan kemampuan individu dalam mengelola tekanan dan menjaga konsistensi perilaku kerja. Karakteristik-karakteristik tersebut berkontribusi terhadap terbentuknya kecenderungan perilaku kerja yang terarah, intens, dan berkelanjutan, yang pada akhirnya berkaitan dengan tingkat motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan organisasi.

Berbagai penelitian empiris juga mendukung adanya pengaruh kompetensi kepribadian terhadap motivasi kerja. Penelitian Sofia dan Yulistia (2020) menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal serupa ditemukan oleh Fatmala (2019) yang menyatakan bahwa aspek kepribadian pegawai memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan motivasi kerja di lingkungan Kementerian Agama. Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa

kompetensi kepribadian merupakan variabel strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 24 September 2025 di Kementerian Agama Lima Puluh Kota yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 62 orang, peneliti melakukan pengamatan terhadap 20 orang pegawai dari beberapa satuan kerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa sekitar 16 orang pegawai telah menampilkan integritas dan akhlak mulia melalui sikap sopan serta kepatuhan terhadap norma yang berlaku. Namun demikian, dalam aspek keterbukaan komunikasi dan kolaborasi, terdapat sekitar 8 orang pegawai yang masih menunjukkan keterbatasan dalam menyampaikan ide dan berinteraksi secara aktif dalam diskusi tim. Dari aspek etos kerja dan rasa percaya diri, sekitar 12 orang pegawai terlihat memiliki inisiatif dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas, sementara sekitar 8 orang lainnya masih menunjukkan variasi dalam evaluasi diri dan keberanian mengambil risiko kerja. Pada aspek pengendalian diri, sekitar 7 orang pegawai tampak masih dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dalam menjaga kestabilan emosi dan pengelolaan stres. Selain itu, dalam hal fleksibilitas, kreativitas, dan inovasi, sekitar 9 orang pegawai cenderung mengikuti arahan pimpinan tanpa mengembangkan ide baru secara mandiri. Kondisi tersebut berkaitan dengan motivasi kerja, di mana sekitar 10 orang pegawai menunjukkan kecenderungan motivasi intrinsik yang belum optimal, terutama dalam aspek pengembangan diri, pencapaian prestasi, dan dorongan untuk berinovasi. (Observasi, 24 September 2025).

Kondisi tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara kompetensi kepribadian pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang dimiliki. Ketika kompetensi kepribadian belum berkembang secara optimal, maka pemenuhan indikator motivasi kerja, terutama motivasi intrinsik seperti prestasi, pengakuan, dan makna pekerjaan, juga cenderung rendah. Oleh karena itu, diperlukan kajian ilmiah yang mendalam untuk mengetahui sejauh mana kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh kompetensi kepribadian terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Lima Puluh Kota. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kompetensi kepribadian pegawai sebagai upaya memperkuat motivasi kerja dan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kompetensi Kepribadian terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Lima Puluh Kota.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi masalah yang muncul, antara lain:

1. Keterbukaan komunikasi dalam mendorong munculnya ide dan gagasan baru untuk pengembangan institusi belum berlangsung secara optimal.
2. Partisipasi pegawai dalam kerja sama tim masih menunjukkan variasi

dalam tingkat keterlibatan.

3. Dalam menghadapi kesulitan pekerjaan, sebagian pegawai masih memerlukan dukungan rekan kerja.
4. Pengelolaan emosi dan pengendalian diri pegawai dalam situasi kerja tertentu masih dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja.
5. Pengembangan efisiensi kerja melalui keterbukaan terhadap ide-ide baru belum sepenuhnya terimplementasi secara konsisten.
6. Penggunaan perangkat pribadi dalam pelaksanaan tugas kedinasan masih ditemukan, yang berpotensi menimbulkan risiko terhadap keamanan data.
7. Pemberian apresiasi terhadap prestasi kerja pegawai masih perlu diperhatikan dalam mendukung peningkatan motivasi kerja.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini untuk meneliti pengaruh kompetensi kepribadian terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Lima Puluh Kota.

D. Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh kompetensi kepribadian terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Lima Puluh Kota?

E. Tujuan Penelitian

Untuk mengukur pengaruh kompetensi kepribadian pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Lima Puluh Kota.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan melalui kajian mengenai pengaruh kompetensi kepribadian pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Lima Puluh Kota.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti, sebagai bukti untuk menelusuri sejauh mana pengaruh kompetensi kepribadian pegawai dengan motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Lima Puluh Kota.
- b. Bagi pegawai, penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan untuk dapat meningkatkan kompetensi kepribadian pegawai dan motivasi kerja pegawai.
- c. Bagi pimpinan, sebagai bahan pertimbangan untuk membuat program pelatihan pengembangan kompetensi kepribadian pegawai dan membantu pimpinan memahami faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai agar pelayanan lebih optimal.

G. Defenisi Operasional

Agar mengurangi kesalahpahaman dalam menyusun penelitian ini dan agar mudah dipahami, maka dari itu peneliti perlu menjelaskan satu persatu.

Kompetensi kepribadian secara operasional didefinisikan sebagai tingkat kualitas karakter pribadi pegawai yang tercermin dalam integritas, kematangan emosional, kedisiplinan, etika dan moral kerja, serta kepercayaan

diri dalam melaksanakan tugas. Indikator integritas mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan konsistensi antara perkataan dan tindakan. Kematangan emosional diukur melalui kemampuan mengendalikan emosi dan stabilitas dalam menghadapi tekanan kerja. Kedisiplinan terlihat dari ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Etika dan moral kerja tercermin dalam sikap sopan santun dan penghormatan terhadap rekan kerja, sedangkan kepercayaan diri ditunjukkan melalui keyakinan terhadap kemampuan diri dan inisiatif dalam bekerja.

Adapun motivasi kerja pegawai secara operasional didefinisikan sebagai tingkat dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan berprestasi, tanggung jawab kerja, semangat kerja, kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan, serta kebutuhan pengembangan diri. Kebutuhan berprestasi tercermin dari keinginan mencapai target dan meningkatkan kinerja. Tanggung jawab kerja terlihat dari komitmen dalam menyelesaikan tugas, sedangkan semangat kerja tampak pada antusiasme dan ketekunan menghadapi kesulitan. Kebutuhan pengakuan berkaitan dengan respons terhadap penghargaan atau promosi, dan kebutuhan pengembangan diri ditunjukkan melalui kemauan mengikuti pelatihan serta meningkatkan kompetensi.