

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kekuatan pada setiap organisasi terletak pada orang-orangnya, sehingga prestasi organisasi tidak terlepas dari dari prestasi setiap individu yang ada didalamnya, kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan seperti standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Tinggi rendahnya suatu kinerja pegawai dapat diukur dengan efektif dan efisiennya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat bersifat jangka pendek atau jangka panjang dan juga dapat ditingkatkan pada individu, kelompok, Maupin organisasi. kinerja individu juga berakibat pada kinerja kelompok dan selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja. Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Kinerja merupakan keberhasilan yang dicapai dari kemampuan diri seseorang yang berupa kualitas dan kuantitas dalam organisasi. kinerja ini dapat berupa dari keberhasilan diri sendiri maupun organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai berikut kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu dari hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk capaian kinerja nya. Pegawai akan bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik, salah satunya kinerja pegawai merupakan

faktor yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja suatu instansi atau organisasi.

Upaya-upaya dalam memperbaiki kinerja pegawai tidak lepas dari faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi. Dari dua faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya memperhatikan faktor motivasi. Organisasi harus memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat terdorong untuk meningkatkan kinerja. Karena pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan melaksanakan kinerja dengan baik dan mengerahkan semua kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Pentingnya kinerja pegawai merupakan proses suatu kualitas untuk menilai kinerja pegawai dan juga memahami kemampuan para pegawai agar bisa melakukan pengembangan diri yang lebih baik lagi untuk melihat sejauh mana penilaian kinerja dilakukan untuk mencapai mengevaluasi kemampuan, menilai pencapaian kinerja, dan juga perkembangan pegawai. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Karena kinerja sangat penting bagi organisasi, kinerja yang tinggi akan mengurangi pegawai yang malas bekerja dan meningkatkan kualitas kerja yang baik.

Kinerja yang baik maka pegawai harus memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi, komitmen organisasi yang tinggi kinerja yang dihasilkan meningkat sebaliknya jika pegawai tidak memiliki komitmen yang tinggi kinerja akan menurun. Komitmen pegawai terhadap organisasi memiliki hubungan yang

erat antara individu dengan organisasi, dimana pegawai memiliki pegawai kepercayaan dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi, serta mempunyai rasa keinginan yang kuat untuk tetap dalam organisasi. Dalam pengetahuan perilaku keorganisasian, komitmen menjadi pengikat antara pegawai dengan organisasi. Komitmen pegawai itu sendiri sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada organisasi dengan tujuan organisasi bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan.

Pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi memiliki komitmen terhadap organisasinya yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. loyalitas pegawai dapat dilihat dari kesediaan dan kemauan organisasi untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasional menjadi sesuatu yang penting pada saat ini, karena organisasi mendapat pegawai yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan, komitmen organisasi salah satu cara untuk menentukan pegawai yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik dan komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan pegawai pada level kinerja dalam organisasi.

Selain itu, faktor yang harus diperhatikan adalah motivasi kerja pada pegawai, karena motivasi kerja sangat penting untuk mendorong dan membangunkan suatu kinerja bagi pegawai dalam organisasi. Dalam organisasi memerlukan pengetahuan dan informasi yang baik berkenaan dengan kekuatan

motivasi pada pegawai. Keinginan dan kebutuhan individual dalam organisasi dengan keinginan atau kebutuhan organisasi akan berdampak luas pada majunya organisasi. Namun sebaliknya motivasi yang tidak selaras dan terjadinya hambatan pencapaian tujuan dalam organisasi akan menyebabkan labilnya organisasi dan berbahaya bagi kelangsungan organisasi.

Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik, untuk menjaga kelangsungan organisasi seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha mempengaruhi dan mendorong pegawainya. Motivasi di pengaruhi faktor pada diri sendiri dan faktor dari luar. Perilaku dalam diri seorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu dan mempunyai keinginan untuk memperoleh tujuan. Motivasi seorang pegawai berawal dari adanya kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan dan tujuan yang dilakukannya. Motivasi juga berperan penting sebagai dalam meningkatkan kinerja dan semangat dalam menjalankan pekerjaan.

Dari pengertian diatas bahwa motivasi memberikan dorongan terhadap pegawai untuk melakukan tugasnya semaksimal mungkin dalam mengerjakan tugasnya, dan ,meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi merupakan salah satu Kantor Agama yang berada di Provinsi Jambi yang terdiri dari beberapa bagian dalam melaksanakan tugas, salah satunya di bidang pegawaian dan perencanaan.. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi menerapkan 5 budaya kerja yaitu: Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan.

Tabel 1.1**Data Presentase penyelesaian pekerjaan****Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi Tahun 2020**

No	Capaian kinerjs strategis meningkatkan akses pendidikan tingkat dasar, menengah dan tinggi	Target	Realisasi	%
	Program atau Kegiatan			
1	Jumlah bantuan Operasional Akreditasi Madrasah dan RA (Raudhatul Anfal)	60 Lembaga	59 Lembaga	98.33
2	Jumlah Siswa Madrasah dan RA (Raudhatul Anfal) yang berdaya saing	100 Siswa	100 Siswa	100
3	Jumlah Layanan Madrasah dan RA (Raudhatul Anfal)	2 Dokumen	2 Dokumen	100
4	Jumlah Standar Nasional Pendidikan	2 Dokumen	2 Dokumen	100
5	Jumlah BOP (Bantuan Operasional Pendidikan) RA (Raudhatul Anfal)	10.781 Siswa	10.781 Siswa	100jumlah
6	Jumlah Dokumen Standar Nasional Pendidikan Agama	1 Lokasi	1 Lokasi	100
7	Jumlah Siswa/Mahasiswa , Guru dan Pengawas PAI (Pendidikan Agama Islam) Berprestasi penerima penghargaan	50 Orang	50 Orang	100
8	Jumlah Kelembagaan Pendidikan Agama Islam yang Bermutu	5 Lembaga	5 Lembaga	100
9	Jumlah Guru PAI (Pendidikan Agama Islam) yang meningkatkan kompetensinya	200 Guru	178 Guru	89
10	Jumlah Guru PAI Non PNS (belum sertifikat penerima insentif)	333 Guru	312 Guru	93.69
11	Jumlah Update data melalui aplikasi EMIS (Edukation Manajamen Information Sistem) dan PAKIS (Pendidikan Agama Keagamaan Islam)	33 Orang	33 Orang	100
	Capaian rata-rata			89.18

(Sumber Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi 2020)

Berdasarkan hasil survey awal data pada table 1.1 diatas dapat dilihat gambaran umum bahwa pencapaian kinerja organisasi tahun 2019 Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi sebesar 89.18% belum terpenuhi secara optimal dikarenakan adanya pekerjaa yang belum terealisasi seperti Jumlah bantuan

Operasional Akreditasi Madrasah dan RA (Raudhatul Anfal) disebabkan oleh adanya lembaga yang tidak dapat memenuhi persyaratan seperti syarat yang telah ditetapkan serta kurangnya sosialisasi dari organisasi. Menunjukkan bahwa masih kurang maksimalnya kinerja pegawai, dan ini menggambarkan kinerja organisasi dan belum menggambarkan kinerja pegawai secara individu.

Tabel 1.2

Hasil survey awal tentang Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi

No	Pernyataan	Pendapat Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
Kuantitas						
1	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan	0	3	2	4	1
Kualitas						
2	Hasil kerja pegawai sesuai dengan cara yang ditetapkan	0	4	1	2	3
Efektivitas						
3	Hasil pekerjaan pegawai diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja	0	2	2	3	3
Ketepatan Waktu						
4	Pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	3	3	2	2
Kemandirian						
5	Memiliki pengetahuan yang luas agar dapat membantu pegawai lain dalam pengambilan keputusan	0	2	2	2	4
Jumlah		0	14	10	13	13

(Sumber dari menyebarkan kuesioner kepada 10 responden pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi)

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 10 pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi menunjukkan bahwa pegawai masih banyak yang menjawab pertanyaan tidak setuju sebanyak 14 jawaban. Oleh karena itu kurangnya kinerja pegawai kantor tersebut disebabkan kurangnya menyelesaikan

suatu pekerjaan dengan tepat waktu dilihat dari dimensi ketepatan waktu. Dilihat dari dimensi kuantitas bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak mencapai target, dan menyebabkan adanya kekurangan dalam kinerja pegawai di kantor tersebut. Sedangkan dapat dilihat dari dimensi kemandirian memiliki pengetahuan yang luas. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat dalam masalah kinerja pegawai yang kurang baik di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi.

Tabel 1.3
kuesioner survey awal tentang Komitmen Organisasi Kantor Wilayah
Kementerian Agama Provinsi Jambi

No	Pernyataan	Pendapat Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
Komitmen Affektive						
1	Saya akan sangat bahagia jika saya menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	0	0	0	5	5
2	Saya membanggakan organisasi ini dengan orang lain di luar organisasi	0	0	3	3	4
Komitmen Kontinuan						
3	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa	0	0	1	4	5
4	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi sekalipun saya menginginkannya	1	1	2	3	3
Komitmen Normative						
5	Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain	0	0	0	4	6
6	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasi	1	0	1	3	5
Jumlah		2	1	7	22	28

(Sumber dari menyebarkan kuesioner kepada 10 responden pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi)

Berdasarkan survey awal diatas dapat diketahui bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju dengan jumlah 28, jawaban yang setuju sebanyak 22, yang memilih jawaban cukup setuju sebanyak 7, ada juga yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 1, sedangkan yang memilih jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2. Dengan demikian di duga komitmen organisasi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi sudah tinggi. Dengan adanya komitmen organisasi, maka diduga kinerja akan mempengaruhi pekerjaan yang dilaksanakan akan bagus atau terlaksanakan dengan baik.

Salah satu untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya komitmen organisasi, jika komitmen organisasi yang tinggi dimiliki pegawai maka kinerja akan membaik dengan kinerja yang baik maka tujuan organisasi tercapai. Komitmen pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi adalah hal yang penting untuk melihat efektif tidaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kemampuan juga menyesuaikan diri dengan tuntutan dan tanggung jawab atas pekerjaan dan komitmen merupakan faktor penting untuk mendukung efektivitas dan efisiensi suatu kinerja organisasi. Ditarik kesimpulan bahwa masih terlihat adanya selisih antara target kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa masih terjadi permasalahan dalam diri pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dilingkungan organisasi agar segala perencanaan atau sasaran kinerja dapat tercapai secara maksimal.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi.

Priansa (2016: 233), mengatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya tinggi komitmen organisasi maka kinerja yang dilakukan pegawai ini akan berjalan dan dilaksanakan dengan bagus dan baik.

Tabel 1.4
survey awal Motivasi Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama
Provinsi Jambi

No	Pernyataan	Pernyataan Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
Kebutuhan berprestasi						
1	Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa lalu	0	0	0	5	5
2	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas	0	0	2	4	4
Kebutuhan Afiliasi						
3	Saya ingin di sukai orang lain	0	0	1	4	5
4	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan rekan sekerja	0	1	3	2	3
Kebutuhan Kekuasaan						
5	Saya menikmati persaingan dan kemenangan	2	2	3	2	1
6	Saya menikmati tanggung jawab	0	0	0	5	5
Jumlah		2	3	9	22	23

(Sumber dari menyebarkan kuesioner kepada 10 responden pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi)

Berdasarkan dari data observasi awal diatas tentang motivasi kerja pada pegawai, diketahui bahwa responden paling banyak memilih sangat setuju sebanyak 23, yang memilih setuju 22, yang memilih cukup setuju 9 , yang memilih

tidak setuju sebanyak 3, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 2. Dengan demikian di duga Motivasi Kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi sudah tinggi. Dengan adanya motivasi kerja, maka diduga kinerja akan mempengaruhi motivasi yang ada pada setiap pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan agar terlaksanakan dengan baik.

Tingginya motivasi kerja juga diiringi dengan adanya dorongan, penghargaan diri, kesempatan untuk melakukan inovasi diri, serta adanya rasa keamanan yang terjaga dan memiliki fasilitas yang memadai sehingga para pegawai dijamin dengan keselamatannya dalam bekerja. Hal ini motivasi adalah faktor penting yang perlu diperhatikan bagi para pegawai. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan Organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Prabowo & Lestari, 2013). Motivasi kerja menurut Jatmiko (2015), adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Organisasi yang bergerak dibidang pemerintah pun dituntut untuk untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas seperti pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi. Dimana para pegawai merupakan asset yang utama dan penting karena untuk keberhasilan segala aktivitas dan jalannya suatu organisasi untuk mencapai target dan tujuan yang baik.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi mempunyai tugas untuk pelayanan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Agar dapat meningkatkan dan menghasilkan pelayanan yang optimal dan memiliki

kualitas yang tinggi. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi terletak di Jalan Jenderal Ahmad Yani No.13, Telanaipura, Kec. Telanaipura, Kota Jambi.

Berdasarkan dari Latar Belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai dikantor/perusahaan tersebut. Oleh Karena itu peniliti mengambil judul : **“ Pengaruh Komitmen Keorganisasional Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jambi”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan survey awal dengan meyebarkan kuesioner kepada 10 pegawai Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi, adanya kinerja yang belum optimal diduga dengan erat kaitannya dengan komitmen organisasi dan motivasi kerja. Karena komitmen organisasi dan motivasi kerja merupakan variabel bagian penting dari meningkatkan kinerja pegawai baik itu dari individu maupun kelompok dan organisasinya. Dengan kata lain, apabila seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan membangun motivasi kerja yang kuat, sehingga sangat penting untuk perbaikan kinerja pegawai.

Berdasarkan survey awal dan identifikasi masalah diatas. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor kemampuan, motivasi, kualitas, kuantitas, dan pengetahuan pekerjaan. Di dalam penelitian ini penulis membatasi pada pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi.

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 10 pegawai ada yang belum optimal dari kinerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi. Hasil survey ini menyebarkan kuesioner kepada atasan setiap bidang yang terdapat di kantor tersebut serta beberapa staff pada setiap dalam bidangnya menunjukkan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan skor 13, pegawai yang menjawab setuju dengan skor 13, pegawai yang menjawab cukup setuju sebanyak skor 10, pegawai yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 skor, sedangkan pegawai yang menjawab sangat tidak setuju skornya 0. Dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jambi, belum mencapai target. Oleh karena itu Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jambi memerlukan adanya peningkatan yang optimal terhadap komitmen organisasinya dan motivasi kerja yang diberikan kepada setiap pegawai baik dari individu maupun kelompok. Dengan kata lain apabila seorang pegawai memiliki komitmen organisasi dan motivasi kerja yang baik maka itu akan sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai dikantor tersebut.

Berdasarkan pada pertimbangan di atas maka sebagai pernyataan masalah pokok dari penelitian ini adalah: **“Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jambi”?**

1. Bagaimana gambaran mengenai kinerja pegawai, komitmen organisasi, dan motivasi kerja Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh antara komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jambi ?

3. Bagaimana pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi ?
4. Bagaimana pengaruh antara komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pokok penelitian ini adalah untuk menyelidiki Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi. Tujuan-tujuan spesifik dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui gambaran, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi.
3. Untuk pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi.
4. Untuk pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk memperluas dan memperdalam pengetahuan mengenai komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta pengaruh antar variable-variabel tersebut.

2. Bagi organisasi

Memberikan informasi mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi pembaca

Untuk menambah pengetahuan dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.