

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan pencapaian tujuan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini merupakan alasan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar semua pegawai memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab dan kedisiplinan sehingga masing-masing anggota organisasi dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas akan memberikan kontribusi yang sangat besar kepada instansi. Strategi pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Penilaian terhadap kinerja merupakan aspek yang harus diperhatikan sebagai langkah pemberdayaan sumber daya manusia. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan sebagai salah satu instansi pemerintah bertujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat diantaranya pelayanan haji, nikah dan rujuk, penerangan agama Islam, penyelenggaraan syariah, penyuluhan agama, pendidikan madrasah

dan pondok pesantren.

Visi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan yaitu terwujudnya masyarakat Grobogan yang taat beragama, sejahtera lahir batin, cerdas berwawasan serta saling menghormati antara sesama pemeluk agama. Selain itu, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan mempunyai misi:

1. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama
2. Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama
3. Meningkatkan kualitas Raudhatul Athfal, Madrasah, pendidikan agama dan pendidikan keagamaan
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa

Dalam melaksanakan visi dan misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan, pegawai harus bisa menjalankan tugas-tugas kedinasannya dengan baik sehingga meningkatkan kinerja dalam kantor. Berbagai hambatan akan ditemui oleh pegawai kantor untuk bisa melaksanakan tugas dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya dilakukan melalui kedisiplinan yang baik, tetapi budaya organisasi, komunikasi dan motivasi kerja juga penting artinya bagi pencapaian tujuan organisasi, dengan demikian organisasi harus memandang pegawai tidak hanya sekedar tenaga kerja semata tetapi lebih sebagai aset organisasi yang sangat penting untuk dikelola dengan baik. Atas dasar fenomena inilah akan dilakukan studi yang lebih mendalam terkait kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Grobogan

Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri (*intrinsik*) dan faktor dari luar diri seseorang (*ekstrinsik*). Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan diharapkan mempunyai motivasi yang kuat di dalam melaksanakan tugasnya (kinerja), hal ini terutama untuk mewujudkan tujuan instansi. Tingginya ritme pekerjaan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan karena terkait langsung dengan kondisi lapangan sedikit banyak, baik secara langsung ataupun tidak menimbulkan rasa jenuh pada pekerjaannya sebagai pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan, maka peran pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan sangat penting untuk membangkitkan motivasi para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan dalam melaksanakan tugas pokok fungsinya, motivasi perlu dijaga agar tidak berujung pada menurunnya motivasi bekerja.

Pendapat tersebut tidak jauh dari teori Maslow (Veithzal Rivai dan Sagala, 2011) yang mengemukakan bahwa hirarkhi kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan menggambarkan motivasi kerja seseorang. Di mana kebutuhan seseorang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan/keamanan, akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri. Robbins (2012) menyatakan motivasi seseorang sebagai bentuk kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi yang dimiliki individu ke arah tujuan organisasi. Motivasi

kerja dapat dilihat dari indikator keamanan kerja, penghargaan, kebutuhan berprestasi, promosi, pengembangan keahlian dan kemampuan. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai, apabila seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Studi yang dilakukan Suraji (2013), yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi, termasuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan, dengan kedisiplinan yang tinggi tugas para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan akan terlaksana dengan baik. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan agar pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan

baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, keterlambatan masuk, serta pegawai yang pulang lebih awal. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Sikap disiplin pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan dapat ditunjukkan dengan indikator mampu menggunakan waktu secara efektif, datang tepat waktu, mengikuti prosedur, selalu hadir dan berpenampilan sopan. Disiplin memiliki peran penting untuk membangun motivasi, karena tingkat motivasi membutuhkan tingkat kedisiplinan pegawai dan pada gilirannya disiplin akan berpengaruh terhadap perilaku kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan.

Studi terkait pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi dan pengaruh disiplin terhadap kinerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Hasil studi Jatmiko (2012), yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, sedang hasil penelitian Rahayu (2015) membuktikan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Studi penelitian terkait disiplin kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Jatmiko (2012), Rahayu (2015) yang membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Semua sumber daya manusia harus dapat memahami dengan benar budaya organisasinya, karena pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap langkah ataupun kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal maupun kegiatan implementasi perencanaan, dimana setiap kegiatan tersebut harus berdasar pada budaya organisasi.

Mckenna dan Beech (2010) menyatakan budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima. Budaya organisasi merupakan aturan main yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi agar terjadi persamaan langkah dalam bekerja. Adanya budaya organisasi yang disepakati oleh anggota organisasi sebagai sebuah norma untuk melakukan aktivitas bersama dalam mencapai visi dan misinya secara efektif dan efisien.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu (2015), Hardiyana dkk (2013), Suraji (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya dari Suraji (2013) dalam penelitian di mana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji pengaruhnya budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan.

Faktor yang berperan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang lain adalah komunikasi. Komunikasi sangat penting dalam sebuah organisasi, tidak terkecuali pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan. Komunikasi pegawai terkait dengan tugas pokok dan fungsinya, wajib dilakukan oleh setiap unsur pegawai pada Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Grobogan. Komunikasi antara atasan dengan bawahan, maupun komunikasi antar sesama pegawai terkait dengan pekerjaan akan mempercepat dan memperbaiki kualitas pekerjaan, maka apabila komunikasi dilakukan secara optimal, akan mampu membangun motivasi kerja para pegawai dan pada gilirannya akan berdampak pada kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan.

Komunikasi secara definitif dapat diartikan sebagai suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain (Thoha, 2000). Definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa setiap orang dapat melakukan hal itu, baik itu sebagai penerima pesan maupun pemberi pesan. Proses komunikasi bila dikaitkan dengan sistem organisasi dapat dilakukan oleh antar atasan, antar bawahan maupun antara keduanya. Komunikasi yang baik pada intinya adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga informasi yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan (Nitisemito, 2010).

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat berjalan dengan baik dapat dilihat dari beberapa faktor, yaitu ketepatan penggunaan bahasa, ketepatan penggunaan media (dapat dimengerti, dipahami dan dilaksanakan), ketepatan sasaran komunikasi, ketepatan penggunaan metode (seberapa cepat informasi dapat tersampaikan), dan adanya umpan balik (pemberi pesan dapat menerima usul/saran dari penerima pesan).

Adanya komunikasi yang baik antar pegawai, antara atasan dan bawahan akan membuat suasana kerja yang nyaman dengan demikian

apapun informasi tentang tugas dan tanggung jawab setiap pegawai akan dapat diberikan dengan baik dan tepat. Hal ini akan membuat setiap pegawai dapat melaksanakan semua tugasnya dan dengan demikian meningkatkan motivasi kerja dalam bekerja dan pada akhirnya akan meningkat juga kinerjanya. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian Nurwanta (2018), Khasanah (2016) yang menyatakan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Beberapa studi hubungan antara komunikasi dengan kinerja menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dilakukan oleh Nurwanta (2018), Muhammad dkk (2018). Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan.

Penelitian ini mengambil obyek para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan, dari dimensi respon atau sikap mereka dalam menanggapi angket yang dibagikan oleh peneliti, respon tersebut merupakan gambaran perilaku pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan secara heterogen terkait variabel penelitian, Penetapan variabel penelitian berdasarkan observasi yang telah dilakukan dalam studi ini, sehingga memberikan asumsi dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari obyek penelitian yaitu pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan. Dari latar belakang masalah yang dibangun oleh

peneliti, digunakan dasar dalam merumuskan masalah penelitian, tujuan penelitian dan membangun hipotesis penelitian.

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Peran Motivasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan Ditinjau dari Aspek Perilaku Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi”.

B. Perumusan dan Batasan Masalah

Pada penelitian ini perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan?
3. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan?
6. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Menguji, dan menganalisa secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan
- b. Menguji, dan menganalisa secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan .
- c. Menguji, dan menganalisa secara empiris pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan
- d. Menguji, dan menganalisa secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan.
- e. Menguji, dan menganalisa secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan .
- f. Menguji, dan menganalisa secara empiris pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan
- g. Menguji, dan menganalisa secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Grobogan.

2. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadikan masukan bagi peningkatan dan perbaikan disiplin kerja, budaya organisasi, komunikasi, motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai serta sebagai dasar referensi dan replikasi penelitian bagi peneliti lain yang mengambil tema yang sama dengan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadikan bahan pertimbangan kebijakan manajemen mengenai keterkaitan pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, komunikasi dan motivasi kerja, dalam meningkatkan kinerja pegawai.

