

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Seiring dengan kondisi masyarakat saat ini telah terjadi suatu perkembangan yang sangat dinamis, tingkat kehidupan masyarakat yang semakin baik, merupakan indikasi dari *empowering* yang dialami oleh masyarakat (Thoha, 1998:119). Kondisi semacam ini mendorong masyarakat semakin berani mengajukan tuntutan, keinginan dan aspirasinya kepada pemerintah. Mereka semakin kritis dan semakin berani untuk melakukan kontrol terhadap apa yang dilakukan oleh pemerintahnya. Menyikapi keadaan masyarakat sebagaimana tergambar di atas maka Kemenag Sukabumi sebagai birokrasi publik harus dapat memberikan pelayanan yang lebih profesional, Efektif, efisien, transparan, tepat waktu, responsif dan adaptif. Gronroos dalam Ratminko dan Atik Septi Winarsih (2005:2) mendefinisikan bahwa pelayanan adalah suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara konsumen dengan pegawai atau hal-hal lain yang disediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan konsumen/pelanggan.

Terkait dengan hal tersebut. Lovelock (Sunarcaya, 2008:4) mengemukakan lima prinsip yang harus diperhatikan bagi pelayanan publik agar

kualitas layanan dapat dicapai, antara lain meliputi :

- 1) *Tangible* seperti kemampuan fisik, peralatan, personil, dan komunikasi material.
- 2) *Reliable* kemampuan membentuk pelayanan yang dijanjikan dengan tepat dan memiliki keajegan.
- 3) *Responsiveness* yakni rasa tanggung jawab terhadap mutu pelayanan.
- 4) *Assurance* pengetahuan, perilaku dan kemampuan pegawai.
- 5) *Empathy* (empati), perhatian perorangan pada pelanggan.

KEMENAG merupakan organisasi publik yang menangani aspek keagamaan, KEMENAG didirikan pada tanggal 3 Januari 1946, dalam perkembangannya sampai dengan sekarang masih banyak masalah yang melilit pada KEMENAG. Dalam Bidang Haji contohnya menurut badan Perlindungan Konsumen Nasional (BPKN) menerima pengaduan 240 kasus penyelenggaraan Ibadah Haji sepanjang 2011. Jumlah tersebut meningkat 24 % dibanding 2010, yang mencapai 194 kasus. Ini berarti ada peningkatan setiap tahunnya atas penyelenggaraan haji.

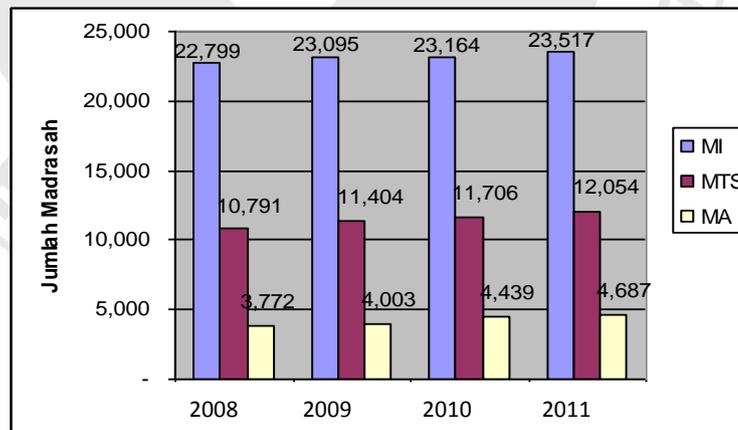
Sedangkan bidang Urais yang menangi KUA kinerjanya masih perlu perbaikan, tugas utama KUA adalah memproses pernikahan dan pembinaan keluarga sakinah, namun kenyataan dilapangan menurut data Badan Urusan Peradilan Agama (Badilag) Mahkamah Agung (MA) menunjukkan Pada tahun 2010, terjadi 285.184 naik 24,15 % dari tahun 2009 216.286 perkara perceraian di seluruh Indonesia. Penyebab pisahnya pasangan jika diurutkan tiga besar paling

banyak akibat faktor ketidakharmonisan sebanyak 91.841 perkara, tidak ada tanggungjawab 78.407 perkara, dan masalah ekonomi 67.891 perkara. Sedangkan tahun 2009 tingkat perceraian nasional masih di angka 216.286 perkara . Angka faktor penyebabnya terdiri atas ketidakharmonisan 72.274 perkara, tidak ada tanggungjawab 61.128 perkara, dan faktor ekonomi 43.309 perkara.

Dalam aspek pendidikan dalam struktur KEMENAG terdapat bidang MAPENDA (Madrasah dan Pendidikan Islam) yang bertugas membina kegiatan pendidikan pada Madrasah. Perkembangan jumlah madrasah yang berhasil didata sepanjang tahun 2008 hingga 2011 disajikan pada gambar berikut:

Gambar 1.

Pertumbuhan Jumlah Lembaga Madrasah Dari Tahun 2008 Sampai 2011



Sumber, KEMENAG diolah 2012

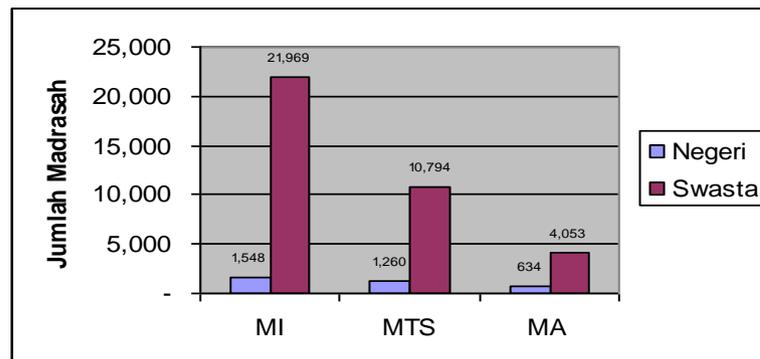
Pada tahun 2008 jumlah madrasah sebanyak 37.362 yang terdiri dari MI 22.799, MTs 10.791 dan MA 3772. Setiap tahunnya jumlah Madrasah selalu mengalami kenaikan terbukti pada tahun 2011 jumlah Madrasah mencapai 40.258 yang terdiri atas MI 23.517, MTs 12.054 dan MA 4.687. Jadi rata-rata jumlah

madrasah sepanjang tahun 2008 sampai 2011 terjadi penambahan sebanyak 3% setiap tahunnya. Hal ini disebabkan oleh adanya pertumbuhan madrasah-madrasah baru bagi madrasah swasta, dan adanya penegerian madrasah dengan pertimbangan madrasah negeri menjadi madrasah model percontohan dan induk pembinaan bagi madrasah swasta di lingkungannya, disamping itu beberapa madrasah yang baru terdata karena lokasi yang sulit terjangkau. Gejala ini menunjukkan adanya pertumbuhan madrasah dimasa mendatang, pendidikan madrasah mampu menampung peningkatan jumlah peserta didik.

Pertumbuhan lembaga pendidikan madrasah, sebagian besar dari swadaya masyarakat yang didirikan dengan niat agar dapat memberikan pendidikan yang lebih baik kepada anaknya untuk pendidikan umum dan agama. Hal ini tampak jelas status madrasah 91,5% berstatus swasta sedangkan yang berstatus negeri atau dikelola oleh pemerintah hanya berjumlah 8,5%. Perbandingan untuk seluruh tingkat disajikan secara lengkap pada gambar berikut:

Gambar 2

Perbandingan Status Madrasah Pada Tahun 2011.



Sumber, KEMENAG diolah 2012

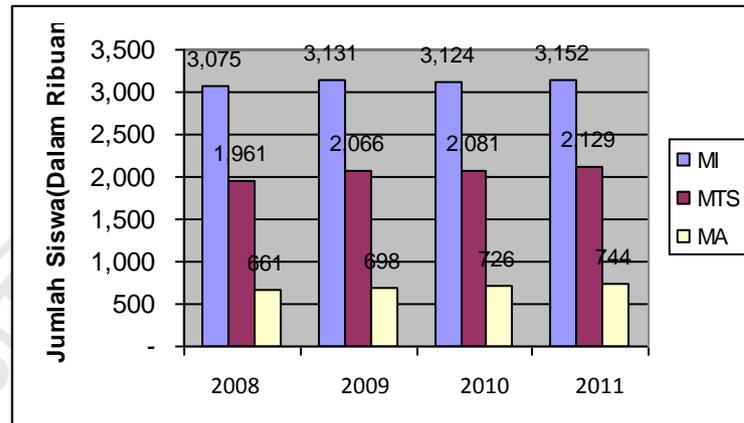
Dari gambar diatas dapat dilihat jumlah MI seluruh Indonesia sebanyak 21.969 MI Swasta dan 1.548 MI berstatus negeri. Pada tingkat MTs sebanyak 10.794 berstatus MTs Swasta dan 1.260 berstatus MTsN sedangkan pada tingkat Madrasah Aliyah sebanyak 4.053 MA Swasta dan 634 MA Negeri. Data diatas menunjukkan bahwa Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang mayoritas swadaya masyarakat, walaupun dari segi jumlah Madrasah dari tahun ketahun selalu mengalami peningkatan namun tidak diikuti aspek kualitas.

Dengan sistem pengelolaan yang dilakukan langsung oleh masyarakat ditambah dengan kondisi masyarakat dimana sebagian besar dari mereka berasal dari golongan kurang mampu, menyebabkan perkembangan madrasah tidak secepat sekolah umum.

Pada Tahun Pelajaran 2009-2010 total siswa pada madrasah berjumlah 6.022.965 jiwa mulai dari tingkat MI hingga MA. Pada tingkat MI siswa berjumlah 3.152.665 atau 12.1 % dari jumlah penduduk usia sekolah 7 – 12 tahun, pada tingkat MTs siswa berjumlah 2.129.564 atau 15.9 dari jumlah penduduk usia sekolah 13 – 15 tahun, pada tingkat MA siswa berjumlah 744.736 atau 5,7 % dari jumlah penduduk usia sekolah 16 – 18 tahun. Perkembangan jumlah siswa dari tahun 2008 hingga 2011 pada gambar berikut ini :

Gambar 3.

Perkembangan Jumlah Siswa Sejak Tahun 2008 Hingga 2011.



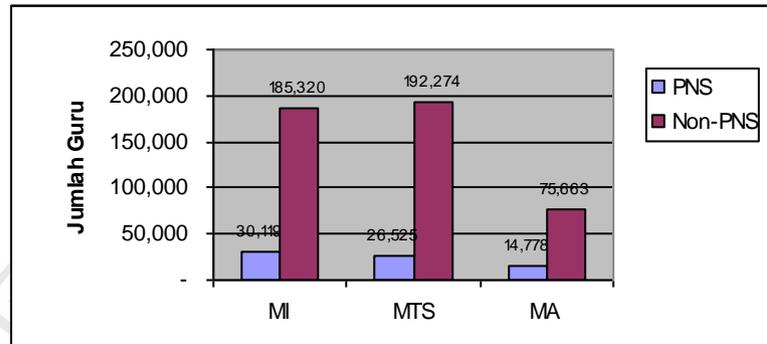
Sumber, KEMENAG diolah 2012

Pertumbuhan tersebut secara rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan jumlah penduduk. Hal ini menunjukkan adanya indikasi keinginan masyarakat yang lebih tinggi untuk menyekolahkan anaknya di Madrasah.

Pada tahun 2011 Guru yang mengajar pada madrasah dari tingkat MI hingga MA berjumlah 524.679 yang terdiri dari Guru PNS sebanyak 71.422 (13.61%) dan guru Non-PNS sebanyak 453.257 (86.39%). Banyaknya jumlah guru Non-PNS karena banyaknya lembaga madrasah yang berstatus swasta yang langsung dikelola oleh masyarakat.

Gambar 4.

Jumlah Guru Berdasarkan Status Kepegawaian.

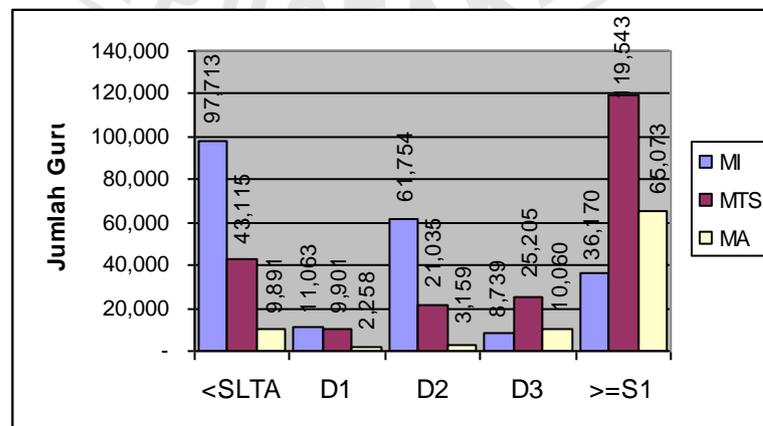


Sumber, KEMENAG diolah 2012

Kualifikasi pendidikan guru sampai saat ini masih relatif rendah. Hal ini terlihat yang disajikan pada gambar dibawah ini. Persebaran tingkat pendidikan guru menumpuk pada jenjang SLTA, D2 dan S1 atau lebih. Pada tingkat MI, kualifikasi guru sebagian besar berada pada SLTA dan D2. Tingkat MTs dan MA sebagian besar kualifikasi pendidikan guru sudah mencapai S1 atau lebih.

Gambar 5.

Kualifikasi Pendidikan Guru.



Sumber, KEMENAG diolah 2012.

Kualifikasi guru MI yang sudah memenuhi standar (D2 atau lebih) berjumlah 49.5% dan yang belum memenuhi standar sebanyak 50.5%. Pada tingkat MTs yang sudah memenuhi standar (D3 atau lebih) sebanyak 66.2% dan yang belum memenuhi standar sebanyak 33.8%. Pada tingkat MA yang sudah memenuhi standar (S1 atau lebih) sebanyak 72.0% dan yang belum sebanyak 28.0%.

Selain Madrasah KEMENAG juga membina Pondok Pesantren, sama halnya dengan Madrasah Pondok Pesantren di Indonesia menurut Azzumardi Azzra (2011: 2) memiliki kelemahan yaitu :

1. Di Pesantren belum banyak yang mampu merumuskan visi misi dan tujuan pendidikan secara sistematik yang tertuang dalam program kerja yang jelas. Sehingga tahapan pencapaian tujuan juga cenderung bersifat alamiyah.
2. System kepemimpinan sentralistik yang tak sepenuh hilang sehingga acapkali mengganggu lancar mekanisme kerja kolektif padahal banyak perubahan yang tak mungkin tertangani oleh satu orang.
3. Dalam merespon perubahan cenderung sangat lamban konsep "*Almuhafadatu ala al qodim as soleh wal ajdu bil jadidil aslah*" selalu ditempatkan pada posisi bagaimana benang tak terputus dan tepung tak terserak padahal ibarat orang naik tangga ketika salah satu kaki meninggalkan tangga yang bawah kaki satu melayang layang diudara bisa jadi terpeleset atau jatuh itu resiko bila takut menghadapi resiko dia tak akan pernah beranjak dari tangga terbawah.

4. Sistem pengajaran kurang efisien demokratis dan variatif sehingga cepat memunculkan kejenuhan pada peserta didik.

KEMENAG sejauh ini belum maksimal dalam membina, mempertahankan keberadaan pesantren. Hal ini terjadi karena pesantren dikelola secara swadaya oleh masyarakat. Uraian mengenai Bidang Haji, Perceraian, pendidikan pada Madrasah, Pesantren merupakan indikator belum maksimalnya kinerja aparatur pada KEMENAG.

KEMENAG Kab. Sukabumi merupakan organisasi sektor publik yang menangani bidang keagamaan. Kementeraian agama tingkat kabupaten terdiri atas 5 bagian yaitu : Bidang Urusan Agama Islam, Bidang Penyelenggaraan, Haji, Zakat dan Wakaf, Bidang Mapenda, Bidang Pekapontren, dan Penamas. Sebagai organisasi pelayanan publik KEMENAG Kab.Sukabumi membuat rencana kinerja yang disusun setiap 3 tahun. Dalam perkembangannya tidak semua program yang disusun terrealisasi sesuai dengan target yang diharapkan, berikut ini rencana dan realisasi kinerja KEMENAG Kab.Sukabumi tahun 2008-2011 dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1
Program Kemenag Kab.Sukabumi
Tahun 2008-2010

BIDANG	PROGRAM	PERMASALAHAN
Tata Usaha	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kualitas pelayanan teknis dan Administrasi perencanaan b. Meningkatkan kualitas pelayanan teknis dan administrasi kepegawaian c. Meningkatkan kualitas pelayanan teknis dan administrasi keuangan d. Meningkatkan kualitas pelayanan teknis dan administrasi perlengkapan e. Meningkatkan kualitas pelayanan teknis dan administrasi ketatausahaan f. Meningkatkan kualitas pelayanan teknis dan administrasi rumah tangga g. Menyusun laporan dan analisis laporan bulanan, triwulan, semesteran, evaluasi dan tahunan kinerja dan tiap-tiap unit kerja 	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyusunan rencana tidak melibatkan berbagai unsur yang ada di Kemenag. b. Jumlah pegawai PNS masih kurang. c. Kearsipan belum ditata secara baik. d. Satker dibawah Kemenag ada belum mampu melaporkan keuangan dengan aplikasi dan prinsip akuntabilitas.

BIDANG	PROGRAM	PERMASALAHAN
URAI	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kualitas Profesionalisme kerja pegawai b. Meningkatkan kualitas data kepenghuluan, keluarga sakinah, produk halal dan lembaga sosial c. Meningkatkan pemahaman masyarakat tentang sistem dan mekanisme kepenghuluan d. Meningkatkan pemahaman masyarakat tentang keluarga sakinah e. Penyuluhan tentang keluarga sakinah f. Meningkatkan kualitas lembaga Badan Hisab Rukyat g. Mengadakan Rukyatul Hilal h. Meningkatkan kualitas kinerja KUA i. Mengadakan pembinaan, pengawasan tentang pelaksanaan kinerja Kantor Urusan Agama j. Meningkatkan kemitraan Umat Islam k. Mengadakan pertemuan antara lembaga-lambaga/organisasi keagamaan tingkat kabupaten 	<ul style="list-style-type: none"> a. Kinerja penghulu dan penyuluh masih rendah b. Data kepenghuluan, keluarga sakinah, dan produk halal belum tersusun rapi c. Masyarakat tidak mengetahui tugas dan fungsi penyuluh d. Penyuluhan keluarga sakinah sangat kurang e. Kordinasi dengan organisasi keagamaan masih kurang.

BIDANG	PROGRAM	PERMASALAHAN
Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi haji b. Meningkatkan kualitas data jama'ah haji c. Meningkatkan kualitas pelayanan pemberangkatan dan pemulangan haji c. Mengadakan bimbingan dan pembinaan Manasik Haji d. Menyelenggarakan pembinaan manasik di tiap-tiap kecamatan yang dikoordinasikan oleh KUA dan bekerjasama dengan KBIH e. Menyelenggarakan pembinaan manasik haji tingkat kabupaten f. Membuat buku-buku manasik haji g. Meningkatkan profesionalisme penatar manasik, petugas haji 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelayanan manasik haji lebih dominan dilakukan oleh KBIH. b. Manasik haji tingkat kecamatan tidak terealisasi. c. Masih terdapat pungutan diluar prosedur
BIDANG	PROGRAM	PERMASALAHAN
Madrasah dan Pendidikan Dasar	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengadaan kebutuhan sarana dan prasarana madrasah b. Mengadakan kerjasama dengan pihak Pemerintah Australia c. Menyelenggarakan diklat guru RA, MI, MTs dan Guru PAI pada SD dan SMP. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Madrasah belum bisa bersaing dengan sekolah umum b. Madrasah dikelola secara swadaya c. Mayoritas tenaga

	<p>d. Menyelenggarakan seminar pendidikan</p> <p>e. Mengadakan pendataan sertifikasi pada Guru Madrasah</p> <p>g. Memberikan beasiswa pendidikan untuk guru</p> <p>h. Mengupayakan bantuan khusus guru melalui tunjangan fungsional Guru Honor</p> <p>i. Menyelenggarakan Diklat Pustakawan dan Laboratorium.</p> <p>j. Melaksanakan Sosialisasi Wajar Dikdas Sembilan tahun secara kontinyu</p> <p>k. Melaksanakan orientasi pengawas</p> <p>l. Melaksanakan Pendataan/ Penjaringan siswa tidak mampu</p> <p>m. Melaksanakan pembinaan dan monitoring UKS</p> <p>n. Melaksanakan bimbingan administrasi ketatalaksanaan bagi RA, MI, MTs</p> <p>o. Melaksanakan pemutahiran Nomor Statistik Madrasah</p> <p>p. Melaksanakan sosialisasi dan monitoring pelaksanaan KBM berdasarkan KTSP.</p> <p>q. Melaksanakan Pelatihan KTSP.</p>	<p>pendidik guru honor</p> <p>d. Pembinaan kepada guru kurang</p> <p>e. Outcome ke perguruan tinggi masih rendah</p> <p>f. Pembinaan UKS, Perpustakaan, MGMP belum terealisasi</p>
--	--	--

BIDANG	PROGRAM	PERMASALAHAN
Pendidikan Agama Islam dan Pondok Pesantren	<p>a. Meningkatnya kualitas pengkajian kitab-kitab kuning sebagai referensi sosial kemasyarakatan</p> <p>b. Meningkatnya kualitas santri sebagai kader ulama potensi bangsa</p> <p>c. Meningkatnya peran pondok pesantren dalam program-program pemberdayaan masyarakat, seperti : Koppontren, Poskestren, Agrobisnis, dsb.</p> <p>d. Meningkatnya peran pondok pesantren salafiyah sebagai penyelenggara pendidikan menengah</p> <p>e. Meningkatnya peran pendidikan diniyah tingkat awaliyah (MDA) sebagai bagian integral dari PAI SD/ sederajat</p>	<p>a. Pengkajian kitab kuning pada kalangan remaja masih kurang</p> <p>b. Mayoritas pesantren di Kab.sukabumi kategori pesantren Salafi yang fokus pada bahasan kitab kuning tanpa pendidikan formal</p> <p>c. Koppontren, Poskestren, dan Agro Bisnis baru ada pada beberapa pesantren unggulan</p>
PENAMAS	<p>a. Meningkatkan pelayanan dan bimbingan di bidang Pendidikan Al-Quran dan Musabaqah Tilawtil Quran</p> <p>b. Meningkatkan kualitas pelayanan Penyuluhan dan lembaga dakwah</p>	<p>a. Banyak Penyuluh tidak secara langsung membimbing Tilawatil Quran</p> <p>b. Bimbingan</p>

	<ul style="list-style-type: none"> c. Meningkatkan kualitas pelayanan di bidang siaran dan tamadun d. Meningkatkan kualitas publikasi dakwah dan hari besar islam e. Meningkatkan kualitas pemberdayaan masjid f. Melaksanakan diklat pengurus remaja masjid 	<ul style="list-style-type: none"> Penyuluh pada Majelis Ta'lim tidak berkala c. Fungsi masjid sebagai pusat kemasyarakatan memudar
BIDANG	PROGRAM	PERMASALAHAN
Zakat, Wakaf	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan pelayanan dan bimbingan penyelenggaraan zakat b. Meningkatkan pelayanan dan bimbingan penyelenggaraan wakaf 	<ul style="list-style-type: none"> a. Potensi zakat masih banyak yang belum terserap b. Pengadministrasian wakaf belum rapi

Dari tabel diatas menunjukkan setiap bidang pada KEMENAG Kab.Sukabumi masih banyak masalah yang harus diselesaikan. Banyak program yang telah dirumuskan namun permasalahan yang dihadapi masih berkepanjangan hal ini menunjukkan masih kinerja pegawai KEMENAG Kab.Sukabumi belum optimal. Sejalan dengan reformasi birokrasi KEMENAG melakukan berbagai restrukturisasi, oleh karena dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri-sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur

organisasi yang baru dapat mengakibatkan stress dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Pada saat inilah faktor kepemimpinan, komunikasi, iklim organisasi dan motivasi kerja yang tinggi sangat berperan (Tambunan, 2005:122).

Faktor kepemimpinan dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada pegawai dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik, akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain.

Iklim organisasi yang kondusif juga dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan yang baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan dalam lingkungan kerja, akan memberi semangat kerja bagi pegawai. Selain itu keberadaan sarana prasarana yang menunjang pelaksanaan kerja juga mutlak diperlukan demi kelancaran pelaksanaan tugas. Apabila semua itu tercipta di lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Dari survey awal yang dilakukan di KEMENAG Kab.Sukabumi dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di kantor tersebut masih kurang baik. Hal ini terlihat dari masih banyaknya tugas yang dilakukan dengan waktu yang terlalu panjang dari yang ditentukan. Selain itu dari segi penyelenggaraan administrasi juga masih kurang baik, yang terlihat dari masih sering terjadi surat yang hilang, padahal surat tersebut dibutuhkan untuk arsip dinas.

Semua permasalahan yang terungkap dari survey awal tersebut dinyatakan pegawai yang dijadikan responden awal, disebabkan karena kurangnya pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja yang efektif, sehingga pegawai cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai persepsinya sendiri. Di lain pihak dari segi pegawai sendiri kurang komunikasi untuk menanyakan hal-hal yang kurang dipahaminya dalam pelaksanaan kerja. Semua itu terjadi karena iklim organisasi yang ada kurang kondusif untuk memungkinkan terjadinya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping pegawai sendiri kurang mempunyai motivasi untuk

mendapatkan hasil kerja yang terbaik.

Mencermati permasalahan tersebut maka dalam penelitian ini untuk memecahkan permasalahan belum optimalnya kinerja akan digunakan pendekatan perilaku organisasi. Robbins (2008:10) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah "suatu studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi". Sebagai perilaku sosial kinerja individu tentu dipengaruhi oleh banyak faktor. Oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, yaitu faktor budaya organisasi dan faktor motivasi.

Berdasarkan uraian di atas, nampak betapa pentingnya peranan faktor kepemimpinan, komunikasi, iklim organisasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mendorong penulis untuk meneliti seberapa besar pengaruh tersebut terhadap kinerja pegawai dan menuliskan hasilnya dalam tesis berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan KEMENAG Kab.Sukabumi.

B. IDENTIFIKASI DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Mencermati rendahnya kinerja pegawai di KEMENAG Kab. Sukabumi, secara teoritis banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya,

sebagaimana dikemukakan Stephen P. Robbins (2008:284) bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan kata lain, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Faktor kesempatan oleh Gibson (Sunarcaya, 2008:6) ditempatkan sebagai faktor organisasi, dan oleh Rivai (2009:348) disebut faktor lingkungan, artinya kinerja dipengaruhi oleh karakteristik organisasi. Karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya disebut budaya organisasi, sedangkan mengacu pada pendapat A. Dale Timpe (Dachrin Sain, 2008:14), bahwa faktor-faktor penentu kinerja seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor individu (kemampuan seseorang) sebagai faktor internal, dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasi perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja bawahan atau pimpinan, fasilitas.

Melihat fenomena dan merujuk pada beberapa pokok pikiran di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan pengkajian mengenai kinerja pegawai di Kantor KEMENAG Kab. Sukabumi. Oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kemenag Kab. Sukabumi, yaitu kepemimpinan, komunikasi, iklim organisasi dan motivasi.

2. Rumusan Masalah

Secara umum masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut
Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja

pegawai Kemenag Kab. Sukabumi bahan-bahan pokok tersebut dijabarkan dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran efektifitas kepemimpinan pegawai KEMENAG kabupaten Sukabumi ?
2. Bagaimana gambaran efektivitas komunikasi pegawai KEMENAG kabupaten Sukabumi ?
3. Bagaimana gambaran tingkat motivasi pegawai KEMENAG kabupaten Sukabumi ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan KEMENAG Kab.Sukabumi ?
5. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja Pegawai di Lingkungan KEMENAG Kab.Sukabumi ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan KEMENAG Kab.Sukabumi ?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran efektifitas kepemimpinan pegawai KEMENAG kabupaten Sukabumi ?
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran efektivitas komunikasi pegawai

KEMENAG kabupaten Sukabumi ?

3. Untuk mengetahui bagaimana gambaran tingkat motivasi pegawai KEMENAG kabupaten Sukabumi ?
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai KEMENAG Kab.Sukabumi.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor komunikasi terhadap kinerja pegawai KEMENAG Kab. Sukabumi.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KEMENAG Kab.Sukabumi.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia serta upaya identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan KEMENAG Kab.Sukabumi.

2. Manfaat bagi Unit Kerja

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi Pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan KEMENAG Kab.Sukabumi dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk

meningkatkan kinerja para pegawainya.

3. Bagi Penulis

Sebagai upaya lebih mendalami masalah-masalah Sumber Daya Manusia serta mendekatkan antara teori-teori dan praktek di lapangan. Data dapat diteliti lebih lanjut untuk para peneliti berikutnya.

