

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Indikator keberhasilan suatu pembangunan tidak hanya dilihat dari pendekatan ekonomi saja, tetapi juga dapat dilihat dari banyak hal. Maju mundurnya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada atas usahanya dan bekerja. Karena akan menentukan kinerja organisasi secara langsung maupun tidak langsung, akan berpengaruh memberikan kontribusi bagi kualitas pelayanan serta efektivitas organisasi.

Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang serasi dengan karyawan dalam suatu organisasi menjadi sangat penting, dalam pokok-pokok kepegawaian yaitu keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kinerja organisasi. Penjelasan tersebut berdasarkan ketentuan umum pada UU No. 5 Tahun 2014 tentang kepegawaian manajemen sumber daya manusia dan berdasarkan peraturan

presiden republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2015 dalam Pasal 3 tentang Kebijakan dalam Kementerian Agama yaitu perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan tentang bimbingan masyarakat, mengkoordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan. Bahwa dalam organisasi memang dibutuhkan sumber daya manusia yang baik untuk menciptakan kinerja yang baik pula.

Setiap pimpinan organisasi selalu berusaha agar bawahannya mau dan cakap bekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan organisasi. Pimpinan dituntut untuk mencurahkan perhatian yang besar kepada bawahannya sehingga bawahannya dapat memberikan prestasi kerja yang besar dalam mencapai tujuan meningkatkan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu sangatlah bijaksana apabila suatu organisasi selektif dalam menerima pekerja sebagai pelaksana kerja organisasi tersebut agar mendapatkan pekerja yang terampil serta sesuai dengan kerja atau jabatan yang akan dipegang oleh pegawai tersebut, juga memiliki kinerja yang baik.

Menurut Wibowo (2012:7) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi bagi ekonomi. Untuk mendapatkan pekerja yang terampil dan memuaskan, maka hendaklah organisasi tersebut mengetahui terlebih dahulu sifat dan keadaan pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh organisasi yang bersangkutan. Orang yang bagaimana harus dicari agar dapat melaksanakan pekerjaan yang akan dilaksanakannya nanti harus mengetahui latar belakang si calon pekerja seperti pengetahuan, pengalaman, sifat serta

kepribadiannya. Kinerja organisasi yang baik harus ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mengatasi berbagai kenyataan tersebut, salah satu alternatifnya adalah melalui pintu perubahan perilaku dari karyawan sebagai elemen terpenting organisasi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Suatu organisasi yang akan meningkatkan kinerja pegawainya yaitu dengan komunikasi dari pimpinan serta harus dapat menyadari sepenuhnya bahwa manusia di dalam organisasi harus benar-benar dalam keadaan produktif. Agar mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai tujuan organisasi. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Organisasi yang ingin mencapai tujuannya akan berusaha dengan baik agar dalam lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan motivasi kepada pegawai, begitu dengan cara menjaga hubungan, komunikasi, pelatihan dan pemberian *reward* kepada pegawai juga dapat memotivasi sehingga memiliki semangat kerja yang tinggi. Menurut Guay et. al, 2010 dalam Donni Juni Priansa (2016:200) motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku. Sedangkan menurut Amstrong, 2009 dalam Donni Juni Priansa (2016:200) menyatakan

bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan. Memang dapat dilihat dari suatu organisasi kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan bagi organisasi itu sendiri. Dengan adanya disiplin kerja, pegawai akan meningkatkan kinerjanya dan tidak melakukan tindakan yang merugikan instansi atau organisasi.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Rivai (2010:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan harapan. sebaliknya jika tidak, akan mengurangi pencapaian sasaran dan tujuan instansi atau organisasi juga dapat menghambat jalannya program organisasi yang telah dibuat.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Seseorang yang sudah biasa disiplin dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik, tanpa diawasi oleh atasan. Tetapi akan lebih baik jika selalu diawasi karena dengan itu akan mempertahankan kedisiplinan seorang pegawai. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas tetap merealisasikan pencapaian tujuan yang menjadi ketetapan organisasi serta memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi. Para karyawan yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan semangat untuk bekerja terhadap kinerja yang tinggi. Menurut Surya, 2007 dalam Donni Juni Priansa (2016:269) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan istilah yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Pada gilirannya para pekerja harus mampu mengembangkan dirinya secara optimal, terutama dalam bidang yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Disinilah diperlukan motivasi kerja, disiplin kerja dan profesionalisme yang berperan di berbagai strata untuk mengerahkan kemampuan dirinya dengan motivasi kerja menggerakkan orang-orang atau bawahannya serta sumber daya yang ada secara rasional agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Motivasi kerja, disiplin kerja dan profesionalisme juga harus mampu mengakomodasikan perubahan-perubahan baik yang berskala domestik maupun global akibat dinamika masyarakat yang semakin berkembang. Motivasi kerja, disiplin kerja dan profesionalisme juga memiliki visi dan misi jauh kedepan. Akibatnya dalam organisasi tersebut menjadi proaktif dan antisipatif yang penuh tantangan, peluang dan persaingan. Kualitas sumber daya manusia yang

profesional adalah para karyawan yang dalam bekerja selalu berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Kementerian Agama merupakan Kementerian yang istimewa yang berhubungan dengan agama yakni kementerian islamiyah yang menurutnya memberi jaminan kepada umat islam. Kantor Kementerian Agama pada umumnya memiliki tugas dan fungsi yang sama. Menurut Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kementerian Agama Kabupaten Bangka (2017:1) Kementerian Agama Kabupaten Bangka berkeinginan menjadi pelopor, mediator dalam mewujudkan masyarakat kabupaten bangka yang taat beragama, cerdas, maju serta sejahtera lahir dan batin. Ingin merumuskan, menetapkan dan melaksanakan kebijakan dibidang agama untuk masyarakat, mengelola dengan tanggung jawab, melaksanakan dengan melayani masyarakat. Baik dalam pendidikan, bimbingan masyarakat islam, penyelenggaraan syariah serta pengawasan dalam masyarakat yang telah ditetapkan.

Berikut ini jumlah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka sebagai berikut :

**Tabel I.1. Jumlah Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka**

No	Nama Divisi	Jumlah Pegawai (Orang)
1	Sub bag. Tata usaha	15
2	Seksi pendidikan madrasah	7
3	Seksi pendidikan diniyah dan pondok pesantren	6
4	Seksi pendidikan agama islam	6
5	Seksi penyelenggaraan haji dan umrah	5
6	Seksi bimbingan masyarakat islam	8
7	Penyelenggaraan syariah	1
8	Pengawas	11
Jumlah		58

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka diolah peneliti, 2018

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka semua dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien.

Keberhasilan dalam kerja yang baik oleh pegawai dapat diukur melalui kepuasan masyarakat, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang baik dalam pelayanan. Berdasarkan wawancara kepada Bapak Muhammad Kurnia, S.Ag Kepala Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka, Terdapat faktor negatif yang diduga dapat menurunkan kinerja pegawai diantaranya adalah menurunnya semangat kerja pegawai sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja, kurangnya komunikasi serta semangat dari atasan juga menurunkan motivasi pegawai dalam bekerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungan, kurangnya motivasi sehingga dapat mempengaruhi kedisiplinan juga dapat menurunkan minat kerja profesional.

Berikut ini Laporan rata-rata kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka bulan Oktober dan bulan November 2017

**Tabel 1.2. Laporan Kerja Umum Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Bulan Oktober dan Bulan November 2017**

No	Nama divisi	Total kerja (%)	
		Bulan oktober	Bulan November
1.	Sub.bag tata usaha	78,2 %	78 %
2.	Seksi pendidikan madrasah	83,8 %	87,7 %
3.	Seksi pendidikan pontren	93,2 %	90,2 %
4.	Seksi pendidikan agama islam	84,1 %	81,8 %
5.	Seksi penyelenggaraan haji dan umroh	91,8 %	79,5 %
6.	Seksi bimbingan masyarakat isam	85,8 %	62,5 %
7.	Penyelenggaraan syariah	100 %	90,9 %
8.	Pengawas	97,7 %	95,9 %

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka diolah peneliti, 2018

Tabel diatas menunjukkan rata-rata kerja dari semua divisi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka dengan persentase dari waktu kerja yang telah dibuat dalam laporan kehadiran umum pegawai. Semua divisi yang telah diberi masing-masing tugas, telah terlihat bahwa nilai dari kerja pegawai kantor

kementerian agama dari rata-rata kerja baik itu keterlambatan hadir, sakit, izin, alpha, dinas luar dan cuti sudah dinilai dengan jumlah yaitu nilai rata-rata kerja pada tabel I.3 diatas. Data pegawai tersebut menunjukkan hampir semua divisi tidak mencapai nilai 100% karena dari masing-masing divisi ada pegawai yang mengalami keterlambatan hadir, sakit, izin, alpha, dinas luar dan cuti. Disini lah dapat dilihat bahwa hampir semua divisi tidak dapat mencapai nilai kerja 100% dan dari kelengkapan data seharusnya tidak akan terjadi keterlambatan dalam hal pengumpulan data, semua data yang diambil peneliti dari Kantor Kementerian Agama terlihat bahwa sebagian pegawai belum menyelesaikan tugasnya di tahun 2017.

Penyebab dari itu diduga karena lalainya dalam menyelesaikan tugas, faktor motivasi termasuk dalam hal ini, kurangnya motivasi dalam suatu instansi akan menyebabkan kelalaian dalam pekerjaan. Motivasi harus dibangun dari atasan, komunikasi yang baik juga harus selalu diterapkan sehingga akan memotivasi pegawai. Rendahnya kedisiplinan akan membuat pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi dan masih ada pegawai yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan instansi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kabupaten Bangka, Bapak Muhammad Kurnia, S.Ag yaitu salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian masukan terhadap bawahan dari pimpinan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian

motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan terlihat akan masih kurangnya semangat kerja pegawai, semangat kerja akan muncul dari motivasi yang diberikan oleh atasan atau kebijakan tertentu.

Kedisiplinan dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka itu sendiri terlihat dalam absensi harian atau laporan kerja umum pegawainya, yang terlihat masih ada keterlambatan serta banyaknya izin, karena masih ada sebagian pegawai yang pulang tidak pada waktunya. Kantor Kementerian Agama dalam tugas pentingnya yaitu melayani masyarakat, pelayanan diperlukan kinerja secara profesional, profesionalisme akan diterapkan agar dapat melayani masyarakat dengan prosedur-prosedur yang sudah menjadi seharusnya untuk masyarakat dan kepada masyarakat. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka sudah bekerja dalam upaya yang cukup baik dalam melayani masyarakat walaupun masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan dapat dilihat dari kuesioner yang telah diberikan kepada masyarakat setelah mendapat pelayanan dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka.

Berikut ini Data masyarakat pendapat responden tentang pelayanan publik Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka bulan Desember 2017.

**Tabel I.3. Pendapat Responden Tentang Pelayanan Publik Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Bulan Desember 2017**

No	Indikator	Kepuasan pelayanan			
		1	2	3	4
1.	Pemahaman tentang prosedur pelayanan kunjungan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka	5	5	5	
2.	Pendapat tentang kesesuaian persyaratan pelayanan kunjungan dengan jenis pelayanan yang diberikan		8	7	
3.	Pendapat tentang kejelasan dan kepastian dalam melayani		8	7	
4.	Pendapat tentang kedisiplinan dalam memberikan pelayanan		12	3	
5.	Pendapat tentang tanggung jawab dalam memberikan pelayanan			15	
6.	Pendapat tentang kemampuan dalam memberikan pelayanan		5	10	
7.	Pendapat tentang kecepatan pelayanan		13	2	
8.	Pendapat tentang kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan		3	12	
9.	Pendapat tentang kemampuan dalam menjalankan tugas yang diemban		10	4	1
10.	Pendapat tentang kesesuaian antara tugas pokok yang disampaikan dengan pembahasan		8	6	1
11.	Pendapat tentang adanya biaya yang ditimbulkan untuk mendapatkan pelayanan		2	12	1
12.	Pendapat tentang ketepatan waktu pelaksanaan terhadap jadwal waktu pelayanan		14		1
13.	Pendapat tentang keamanan di lingkungan unit pelayanan		9	5	1
14.	Pendapat tentang keamanan pelayanan			15	

Sumber : Data masyarakat pendapat responden tentang pelayanan publik Kantor Kementerian Agama kabupaten Bangka diolah peneliti, 2018

Berdasarkan data diatas, keterangan dari nilai kepuasan pelayanan yaitu 1 (tidak baik), 2 (kurang baik), 3 (baik), dan 4 (sangat baik). Terlihat bahwa pendapat responden tentang pelayanan publik di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka kurang memuaskan masyarakat, pada 15 orang responden yang memberikan nilai pelayanan lebih dominan ke angka 2 dan 3. Terlihat pada indikator nomor 2, 3, 4, 7, 9, 10, 12, dan 13 yaitu angka 2 pada kepuasan pelayanannya lebih besar dibandingkan dengan angka 1, 3, dan 4. Terlihat bahwa masyarakat lebih banyak memberikan nilai dengan angka 2 dan artinya pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka diduga kurang baik.

Sedangkan yang memberikan nilai dengan angka 3 mendapatkan nilai kepuasannya lebih besar pada nomor 5, 6, 8, 11, dan 14, artinya ada beberapa orang yang berpendapat baik dengan kepuasan pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka dan sangat sedikit yang memberikan nilai sangat baik kepada kepuasan pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka. Berarti dapat disimpulkan bahwa dalam pelayanan publik dan kepuasan masyarakat diduga kurang baik atau kurang memuaskan. Ini karena kurangnya kesadaran pegawai dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja dalam organisasi. Kemampuan dalam hal melayani masyarakat harus lebih ditingkatkan dan dibenahi. Karena secara keseluruhan akan mempengaruhi kinerja dalam instansi tersebut. Profesionalisme dalam hal melayani masyarakat perlu ditingkatkan sehingga dapat memberikan yang terbaik kepada masyarakat. Karena pegawai yang profesional akan meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi. Khususnya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka.

Kinerja berkaitan dengan absensi, semangat kerja, prestasi kerja, keluhan-keluhan internal maupun eksternal instansi. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila instansi atau organisasi tersebut menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi instansi atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk

meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme.

Berikut ini rincian capaian kinerja masing-masing indikator sasaran strategis Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka tahun 2016;

**Tabel I.4. Rincian Capaian Kinerja Masing-Masing Indikator Sasaran Strategis Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tahun 2016**

SASARAN STRATEGIS 1			
Terwujudnya kehidupan harmoni inter dan antar umat beragama sebagai pilar kerukunan nasional			
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1. Jumlah gedung sekretariat bersama forum kerukunan umat beragama (FKUB) yang dibangun	100	0	
SASARAN STRATEGIS 2			
Terwujudnya penyelenggaraan birokrasi yang efektif, efisien, dan akuntabel, serta tersedianya aparatur pelayanan keagamaan yang profesional			
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1. % Kinerja SDM	90	90	
2. Persentase ketersediaan SPM & SPO	90	90	
3. Predikat opini laporan kinerja kementerian agama hasil audit inspektorat jenderal	90	85	
4. Tingkat pelanggaran dan penyimpangan		85	
5. Persentase tindak lanjut temuan yang berhasil diselesaikan	90	85	
Jumlah			85

Sumber : LAKIP Kantor Kementerian Kabupaten Bangka Satuan Kerja Sekretariat Jenderal (418538) Tahun 2017 diolah peneliti, 2018

Berdasarkan data diatas, capaian rata-rata kinerja Kementerian Agama Kabupaten Bangka tahun 2016 sebesar 85 % dan juga ditingkat pelanggaran dan penyimpangannya sebesar 85 %, dapat dilihat dari data tersebut bahwa masih perlu mendapat perhatian pada masa yang akan datang. Dari hasil kinerja pegawai diatas terlihat masih kurang dan perlu ditingkatkan, agar dapat mengurangi pelanggaran dan penyimpangan, dibutuhkan motivasi dari atasan kepada bawahan, disiplin dalam bekerja dan profesionalitas dalam melayani. Hal ini juga

terjadi karena frekuensi pemeriksaan/audit oleh Inspektorat Jenderal maupun BPKP meningkat sehingga konsentrasi para Koordinator Tindak Lanjut Hasil Pengawasan fokus pada upaya menghadapi pelaksanaan pemeriksaan/audit dibanding waktu untuk melakukan hasil penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan. Selain hal tersebut, juga terdapat kendala dalam penyelesaian tindak lanjut, karena melibatkan pihak ketiga, antara lain penyelesaian temuan keuangan oleh rekanan, penyelesaian aset oleh Pemda setempat, pejabat/pegawai yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan tindak lanjut meninggal dunia dan perusahaan yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan tindak lanjut mengalami pailit.

Berdasarkan data penelitian diatas peneliti menyimpulkan bahwa adanya masalah didalam kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa variabel. Dari latar belakang diatas maka penulis ingin mengetahui motivasi kerja, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten bangka yang menjadi pembahasan dalam penelitian. Peneliti memberikan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Mengacu pada identifikasi masalah sebagaimana diuraikan diatas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Gambaran Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Profesionalisme dan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka?
2. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka?
3. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka?
4. Apakah terdapat Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka?
5. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka?

## **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam pembahasan sebelumnya, maka peneliti akan membatasi permasalahan yang akan diselesaikan hanya pada Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui gambaran Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Profesionalisme secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka.
2. Sebagai sumbangan bagi karyawan untuk lebih memperhatikan peningkatan Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Profesionalisme dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga kinerja karyawan pada karyawan benar-benar ditingkatkan.
  - a. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang terkait dengan motivasi, disiplin dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai.
  2. Menambah kajian variabel-variabel berbentuk teori sumber daya manusia khususnya teori kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dan profesionalisme.
- b. Manfaat Praktis
- Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Motivasi kerja, Disiplin kerja, Profesionalisme dan Kinerja Pegawai.
- c. Manfaat Kebijakan
- Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut dan sebagai salah satu input atau masukan bagi karyawan.

#### **1.6. Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai skripsi ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematik meliputi :

## **BAB I           PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan masalah dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II           LANDASAN TEORI**

Mendeskripsikan mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, fungsi MSDM, tujuan MSDM, pengertian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja, dimensi dan indikator kinerja, pengertian motivasi, tujuan motivasi, faktor motivasi, dimensi dan indikator motivasi, hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pengertian disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, macam disiplin kerja, dimensi dan indikator disiplin kerja, hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengertian profesionalisme, konsep profesionalisme, ciri profesionalisme, dimensi profesionalisme, hubungan profesionalisme terhadap kinerja pegawai, hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III          METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi

dan sampel, teknik pengambilan data, uji instrument penelitian, serta teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjabarkan gambaran umum objek penelitian, analisis dan interpretasi data dan pembahasan hasil yang dilakukan.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisikan simpulan-simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

