

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan menempati posisi pertama nasional pada pemeringkatan portal website Kemenag Tahun 2018.Award diserahkan langsung oleh Menteri Agama RI H. Lukman Hakim Saifuddin kepada Kakanwil Sumsel H.M. Alfajri Zabidi pada rapat kerja nasional Kemenag Tahun 2019 di Shang-ri La Hotel. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selata berkomitmen akan selalu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat salah satunya pelayanan melalui informasi di website untuk menyederhanakan birokrasi dan mempermudah masyarakat, disamping memiliki pelayanan terpadu satu pintu (PTSP) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan telah meluncurkan PTSP berbasis website dan ini bukan pertama kalinya penghargaan yang didapat pada pengelolaan portal website Kemenag.¹

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan merupakan instansi vertikal Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Agama, Kantor Wilayah Kementerian Agama yakni terletak di Jl. Ade Irma Nasution, Sungai Pangeran, Palembang, Kota

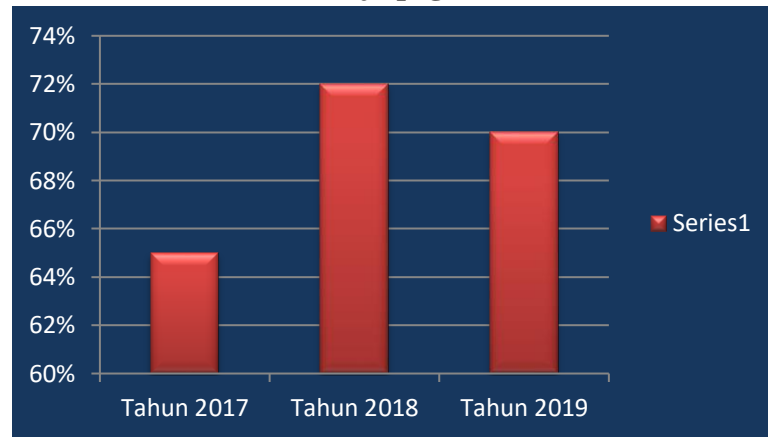
¹<https://sumsel.kemenag.go.id/berita/view/111011/kakanwil-kemenag-kembali-terima-penghargaan-pengelola-website-terbaik-nasional>. hari jum'at tanggal 9 januari 2020. Jam 15.00 Wib

Palembang, Sumatera Selatan 30129 9,2 km. Kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementrian Agama yang maksimal sangatlah diharapkan oleh kantor tersebut. Pegawai dituntut agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisien.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Besarnya hasil yang telah dicapai atau diraih yang diberikan oleh seorang pegawai terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaan maka disebut kinerja.² Dengan Kinerja yang baik mampu menghasilkan suatu prestasi yang diinginkan suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja seorang pegawai akan baik bila ia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. agar terciptanya kinerja pegawai yang baik atasan hendaklah meninjau kinerja pegawai, memberi arahan jika pegawai mengalami kesulitan atau melakukan kesalahan dan menciptakan komunikasi yang baik kepada pegawai.

² Julita By Paruru, S.L.H V. Joyce Lopian, Hendra N. Tawas, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Air Manado, Jurnal EMBA*,5,No.1:225-233

Gambar 1.1
Kinerja pegawai



Sumber : Dokumentasi Kanwil Kementerian Agama Prov. Sumsel

Berdasarkan gambar diatas kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2017 yaitu 65% pada tahun 2018 meningkat menjadi 72% dan pada tahun 2019 kinerja pegawai menurun sebanyak 2% menjadi 70% hal tersebut disebabkan karena adanya pengaruh kehadiran dan faktor lainnya. Naik turunnya kinerja pegawai tergantung pada kesadaran pegawai terhadap aturan serta kemampuannya dalam melakukan sebuah tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Kinerja diantaranya dipengaruhi oleh kemampuan, untuk mewujudkan kinerja pegawai yang lebih baik dan meningkat, maka dibutuhkan adanya peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Kinerja para pegawai akan semakin optimal dengan adanya peningkatan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Pada umumnya setiap organisasi atau perusahaan ingin memiliki pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi seperti, semangat berprestasi untuk mencapai target kerja, memiliki keingintahuan yang tinggi, dan teliti dalam bekerja. Sebagai seorang pegawai harus mampu menampilkan kompetensi optimal kepada

organisasi atau perusahaan. Bukan berarti menampilkan diri sebaik mungkin dengan menjatuhkan orang lain tetapi menjadi pribadi pekerja yang apa adanya.

Kemampuan adalah satu faktor penting dalam kinerja pegawai, semakin tingginya persaingan antar perusahaan atau organisasi maka mendorong suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kemampuan para pegawai yang dimilikinya sehingga semakin berprestasi dan menghasilkan produk atau kinerja yang berkualitas pula, serta dapat bersaing dengan organisasi atau perusahaan lainnya.³Kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementrian Agama ditentukan oleh seberapa besar pengetahuan yang dimiliki pegawai. Apalagi untuk mencapai hasil kinerja yang baik pula, maka dari itu tingkat pendidikan pegawai serta pengalaman kerja pegawai perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja.

Kemampuan yang dimiliki pegawai berpengaruh terhadap upaya organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedia modal memadainya bahan, jika tanpa pegawai sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.⁴Kemampuan menunjukkan potensi individu dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya merupakan wujud dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Kemampuan seorang pegawai ditunjukkan oleh kecakapannya dalam berbahasa dan berbicara, kecerdasannya serta keterampilannya.

³ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2019) Hlm 93

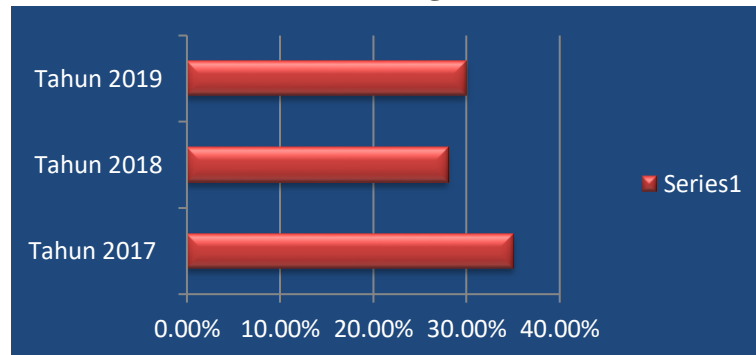
⁴*Ibid*, Hlm 3

Selain kemampuan kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, dimana manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilaku. Namun manusia merupakan juga merupakan makhluk yang hidup diantara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu perusahaan atau organisasi tersebut harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi yang terendah.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi kerja yang baik. Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Artinya suatu organisasi mampu menyusun strategi dan kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi.⁵

⁵ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana 2010), Hlm 169

Gambar 1.2
Absensi Pegawai



Sumber : Dokumentasi Kanwil Kementerian Agama Prov. Sumsel

Berdasarkan gambar diatas diketahui tingkat ketidakhadiran pada tahun 2017 yaitu sebesar 35% sedangkan pada tahun 2018 menurun menjadi 28% hal tersebut menunjukkan adanya kesadaran dan ketegasan dalam aturan serta motivasi pada pegawai Kantor Kementrian Agama Provinsi Sumatera Selatan. Pada tahun 2019 meningkat 2% menjadi 30% hal tersebut disebabkan banyaknya pegawai cuti dan tidak hadir karena melakukan kepentingan pribadi misalnya menikah, acara keluarga dan sebagainya.

Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Selatan menerapkan kedisiplinan pegawai salah satunya, dengan melakukan absensi dengan menggunakan fingerprint yang jelas tidak bisa diwakilkan oleh siapapun. Selain itu pakaian yang seragam dilengkapi dengan tanda pengenal adalah kedisiplinan di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Selatan. Pegawai juga harus menaati standar kerja yang telah ada, menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya masing-masing pada waktu yang telah ditentukan. Maka dari itu pegawai dituntut untuk hadir dalam memenuhi kehadirannya dan menjalankan kewajibannya sebagai pegawai Kantor Wilayah Kementrian Agama

Provinsi Sumatera Selatan. Bagi pegawai kantor tidak menutup kemungkinan ada saja yang merasa keberatan akan hal itu terutama untuk ketepatan waktu hadir karena terdapat hambatan-hambatan.

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan adanya etika kerja mampu meningkatkan kualitas kerja atau kinerja. Hal ini apabila pegawai ingin melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan atau mencapai tujuan maka pegawai hendaklah memiliki kemampuan yang sesuai pada bidangnya sendiri untuk menyelesaikan tugasnya.

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau perilaku dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang, golongan atau suatu bangsa.⁶ Etika kerja juga dapat diartikan aturan atau norma yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya. Penilaian etika kerja dapat digunakan suatu perusahaan atau organisasi untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja dan tanggung jawab pegawainya. Maka dari itu pihak organisasi atau perusahaan dapat melihat hasil kerja para pegawainya.⁷ Kantor Wilayah Kementerian Agama

⁶ Agung Budianto, Yonathan Pongtuluran, Syahrudin Y, *Pengaruh etika kerja, motivasi dan kompensasi financial terhadap kinerja karyawan. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 14, No. 1: 1-5

⁷ Rida Oktari Yanesti, *Pengaruh Etika Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo, Skripsi*, (Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, 2018), Hlm 1

tentunya ingin para pegawainya memiliki adab yang baik, bekerja dengan jujur dan amanah, melakukan segala hal dengan ikhlas, dapat bekerja sama antar pegawai dan bijaksana terhadap apapun. Maka penekan terhadap akhlak perlu diutamakan demi menciptakan kejujuran dan dapat dipercaya dalam bekerja, selain itu hubungan yang baik terhadap sesama pegawai dan kepada atasan perlu dijaga.

Etika kerja berkaitan dengan apa yang semestinya dilakukan oleh pegawai, seharusnya etika kerja pegawai semakin lama semakin meningkat bukan semakin lama semakin menurun. Demi meningkatkan etika kerja yang baik setiap pegawai hendaklah membangun prinsip-prinsip yakni, datang ke kantor lebih awal dari biasanya, bersikap professional, berinisiatif yang tinggi, saling menghormati kontribusi rekan lain dan tidak perhitungan dengan waktu kerja. Meningkatnya etika kerja pegawai dapat mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi atau perusahaan.

Seiring dengan pesatnya persaingan antar organisasi atau perusahaan maka keempat variabel diatas merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan agar tetap dapat bertahan ataupun bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Hal tersebut diyakini dengan melihat fenomena yang ada pada saat ini. Kemampuan, disiplin kerja dan etika kerja merupakan suatu hal yang penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Karena masing-masing dari aspek tersebut memiliki peran penting pada suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya Research gap dari variable kemampuan yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Research Gap Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai	Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Johanes Hartawan Silalahi Dkk (2018)
	Kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Pada penelitian yang dilakukan oleh Johanes Hartawan Sillahi dkk menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.⁸Selanjutnya Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian menyatakan bahwa kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.⁹

Tabel 1.2
Research Gap Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Rima Dwining Tyas dan Banbang Swasto Sunuharyo (2018)
	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Novira Kurniasari (2014)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

⁸Johanes Hartawan Silalahi dkk, *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis*,61,No.4:125

⁹ Alan Hidayat Setiawan, Hotlan Siagian, *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung, Jurnal Manajemen Bisnis*,5,No.3:1-9

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.¹⁰Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Novia Kurniasari menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.¹¹

Tabel 1.3
Research Gap Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Riska Hernayanti Pajar, Mahendra Fakhri S.E.,M.A.B (2018)
	Etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Devira Wahyuni Santoso (2018)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Pada penelitian yang dilakukan oleh Riska Hernayanti Pajar dan Mahendra Fakhri menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.¹²Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Devira Wahyuni Santoso menyatakan bahwa etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.¹³

¹⁰Rima Dwining Tyas, Bambang Swasto Sunuharyo, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis*,62,No.1:172

¹¹Novira Kurniasari, *Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*,15,No.2:22

¹² Riska Hernayanti Pajar, Mahendra Fakhri, *Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung, Jurnal Proceeding Of Management*,5,No.2:2621

¹³ Devira Wahyuni Santoso, *Hubungan Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Primer Tursina Surabaya, Skripsi*,(Surabaya:Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel,2018), Hlm 71

Dari fenomena yang telah dipaparkan maka dapat ditarik kesimpulan tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan research gap dalam penelitian yang terdahulu berdasarkan penelitian maka judul penelitian ini yaitu **"PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATERA SELATAN"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Selatan ?
4. Bagaimana pengaruh kemampuan, disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan, disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dengan Melakukan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan yang selama ini dipelajari di suatu organisasi perusahaan, selain itu peneliti dapat mengembangkan ilmu-ilmu yang telah didapat dibangku perkuliahan terutama dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Objek Peneliti

Bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provnsi Sumatera Selatandapat dijadikan acuanmengenai pengaruh kemampuan, disiplin

kerja, dan etika kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan, agar dapat menjadi masukan atau motivasi bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan untuk lebih meningkatkan kinerja dari para pegawainya.

3. Bagi Penguasaha Keilmuan

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian yang serupa.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika ini sangat berguna untuk dapat memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok-pokok permasalahan. Penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan yaitu:

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang penjelasan dari beberapa teori dari sumber referensi buku atau jurnal yang relevan

dengan permasalahan yang ingin diteliti, penelitian sebelumnya akan menjadi landasan bagi penulis untuk dapat melakukan penelitian ini serta kerangka pikir teoritis dan juga hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang setting penelitian, desain penelitian, sumber data dan jenis data, populasi penelitian dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian serta teknik pengumpulan data (uji asumsi klasik dan uji hipotesis).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum mengenai objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang meliputi keberhasilan tujuan dari penelitian yang diteliti penulis. Kesimpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung oleh data dan hipotesis mana yang tidak didukung oleh data. Saran-saran yang

berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.