

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Hayanuddin Safri dan Raja Saul Marto Hendry

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu

Email: Ehayanuddinhrp@gmail.com

Abstrak

Secara Parsial Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pada Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan nilai $t_{hitung} (3,964) > t_{tabel} (1,710)$ dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara Parsial Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pada Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan nilai t_{hitung} yaitu $(3,339) > t_{tabel} (1,710)$ dan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Secara Parsial Etika Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pada Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan nilai t_{hitung} yaitu $(5,107) > t_{tabel} (1,710)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara Parsial Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pada Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan nilai t_{hitung} yaitu $(3,907) > t_{tabel} (1,710)$ dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Pada Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yaitu $(11,330) > F_{tabel} (2,76)$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$.

Kata kunci; Motivasi kerja, Disiplin kerja, Etika kerja, Lingkungan kerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian dari bentuk perilaku seorang karyawan dalam bekerja yang ditunjukkan dalam wujud prestasi kerja yang sesuai dengan perannya di dalam suatu perusahaan yang memiliki jangka waktu tertentu. Hal ini disebabkan karena kinerja kerja yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan serta untuk kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja seseorang adalah motivasi kerja, suatu organisasi memerlukan pegawai yang memiliki kemauan tinggi serta semangat dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal, untuk mendapatkan suatu hasil yang optimal diperlukan sebuah motivasi dalam bekerja agar tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.

Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu faktor yang juga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, karena disiplin kerja merupakan hal yang diperlukan dalam setiap kegiatan kerja agar sesuai dengan peraturan dan tata tertib. Permasalahan yang terjadi pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara masih kurangnya pemberian motivasi dari atasan ke bawahan sehingga para pegawai kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini terlihat dari pegawai yang masih ada bermalasan dalam bekerja, pemberian insentif yang diberikan oleh Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara belum cukup untuk memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Penurunan kinerja juga dapat dilihat dari disiplin kerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara seperti dari jam masuk kerja para pegawai, serta pada saat waktu jam kerja masih ada para pegawai tidak berada pada tempatnya masing-masing. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga dapat menjadikan pegawai tidak bersemangat dalam menjalankan kegiatan pekerjaannya, datang tidak tepat waktu, tapi sebaliknya apabila lingkungan kerja memberikan rasa nyaman, maka pegawai akan bersemangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaan yang akan mempengaruhi kinerja agar lebih optimal dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Etika kerja merupakan faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja kerja, etika sangat penting dunia kerja karena etika menjadi kunci atau panduan dalam profesionalisme kerja. Etika kerja dibuat untuk para pekerja agar lebih disiplin dengan menaati etika yang berlaku ditempat kerja sehingga dapat memperlancar kinerja kerja sehari-harinya.

II. KAJIAN TEORI

2.1. Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya. Motivasi menjadi sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri dan kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu.

a. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi yang diuraikan dalam hal ini dikutip dari teori dua faktor Herzberg. Faktor-faktor motivasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Gaji (*Salary*)
2. Supervisi
3. Kebijakan dan Administrasi
4. Hubungan Kerja
5. Kondisi Kerja
6. Pekerjaan itu sendiri
7. Peluang untuk maju (*advance*)
8. Keberhasilan (*achievement*)
9. Tanggung Jawab

2.2. Disiplin Kerja

Dessler (2012) mengemukakan disiplin adalah suatu prosedur untuk mengoreksi atau menghukum seorang pegawai sesuai dengan peraturan yang ditetapkan kepada yang bersangkutan karena melanggar peraturan yang diberikan kepadanya. Kaitannya terhadap pekerjaan, faktor disiplin dipandang sebagai suatu tindakan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai.

b. Bentuk-Bentuk Disiplin

Menurut Handoko (2010) bentuk- bentuk disiplin dibedakan atas 3 (tiga) kategori yaitu:

1. Disiplin Preventif (*Preventive discipline*).
2. Disiplin Korektif (*Corrective discipline*).
3. Disiplin Progresif (*Progresive dicipline*)

2.3. Etika Kerja

Menurut Ali & Al-Owaihah (2012) etika kerja islam merupakan orientasi untuk membentuk serta mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi pengikutnya di lingkungan tempat ia bekerja. Etika kerja islam yang melihat kerja merupakan sebagai sarana dalam meningkatkan kepentingan seseorang individu dalam bentuk ekonomi, psikologis maupun sosial, demi mempertahankan prestise sosial, dalam mensejahterakan masyarakat serta meningkatkan kembali iman.

Terdapat sepuluh nilai yang diidentifikasi dan dijelaskan oleh Josephson dalam *Teaching ethical Decision Making and Principle Rasioning*. Kesepuluh nilai tersebut adalah:

- 1) Kejujuran (*honesty*)
- 2) Integritas (*integrity*)
- 3) Memegang janji (*promise keeping*)
- 4) Kesetiaan (*fidelity*)
- 5) Keadilan (*fairness*)
- 6) Kepedulian terhadap sesamanya (*carring for others*)
- 7) Penghargaan terhadap orang lain (*respect for other*)
- 8) Kewarganegaraan yang bertanggung jawab (*responsible citizenship*)
- 9) Pencapaian kesempurnaan (*pursuit of excellence*)
- 10) Akuntabilitas (*accountability*).

2.4. Lingkungan Kerja

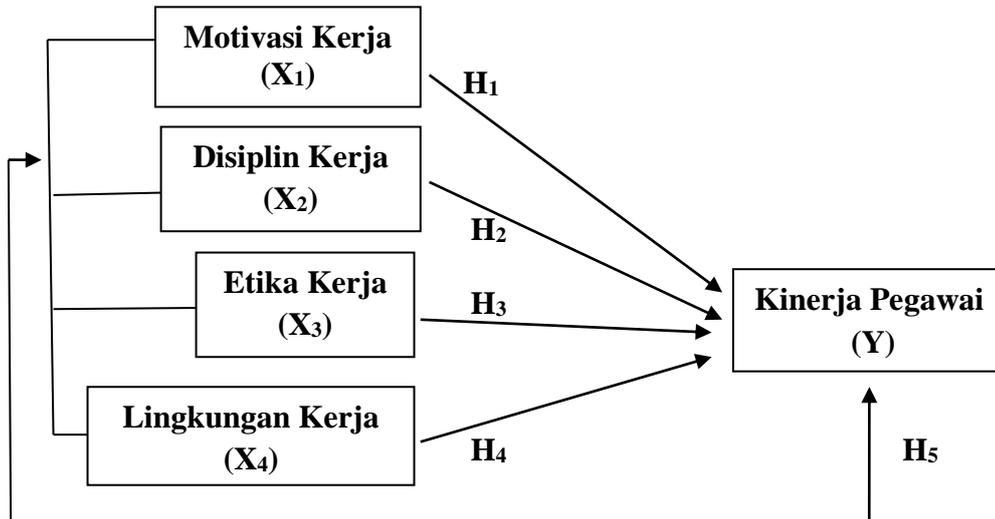
Nitisemito (2012) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai: “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

a. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik
- b. Lingkungan kerja non fisik

Kerangka Konseptual



III. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Menurut Sugiyono (2010), teknik pengumpulan data meliputi:

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih detail dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self report*, atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

IV. Metode Analisis Data

1. Metode Analisis Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Bentuk dari persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
$b_1-b_2-b_3-b_4$	= Koefisien Regresi
X_1	= Motivasi Kerja
X_2	= Disiplin Kerja
X_3	= Etika Kerja
X_4	= Lingkungan Kerja
e	= <i>Standard Error</i>

V. PEMBAHASAN

Tabell. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.112	3.040		2.340	.028
1 Motivasi Kerja	.855	.216	.788	3.964	.001
Disiplin Kerja	.442	.132	.404	3.339	.003
Etika Kerja	.554	.108	.667	5.107	.000
Lingkungan Kerja	.670	.171	.731	3.907	.001

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Dari nilai tersebut dapat dibentuk suatu model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,112 + 0,855X_1 + 0,442X_2 + 0,554X_3 + 0,670X_4 + e$$

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 5.1
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.112	3.040		2.340	.028

Motivasi Kerja	.855	.216	.788	3.964	.001
Disiplin Kerja	.442	.132	.404	3.339	.003
Etika Kerja	.554	.108	.667	5.107	.000
Lingkungan Kerja	.670	.171	.731	3.907	.001

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 5.2
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	67.907	4	16.977	11.330	.000 ^b
Residual	37.460	25	1.498		
Total	105.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Etika Kerja, Motivasi Kerja

c. Koefisien Determinasi

Tabel 5.3
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.588	1.224

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Etika Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Kesimpulan

Kesimpulan yang dirumuskan penulis berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Parsial Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pada Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan nilai $t_{hitung} (3,964) > t_{tabel} (1,710)$ dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$.
2. Secara Parsial Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pada Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan nilai t_{hitung} yaitu $(3,339) > t_{tabel} (1,710)$ dan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$.
3. Secara Parsial Etika Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pada Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara

dengan nilai t_{hitung} yaitu $(5,107) > t_{tabel}$ $(1,710)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

4. Secara Parsial Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pada Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan nilai t_{hitung} yaitu $(3,907) > t_{tabel}$ $(1,710)$ dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$.
5. Secara simultan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Pada Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yaitu $(11,330) > F_{tabel}$ $(2,76)$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$.

Saran

Dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian ini, antara lain:

1. Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam memperhatikan etika kerja para pegawainya sehingga para pegawai merasa nyaman secara emosional dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.
2. Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara diharapkan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja para pegawainya agar para pegawai bekerja secara maksimal.
3. Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara diharapkan agar dapat memotivasi para pegawainya agar dapat bekerja secara optimal dan mencapai tujuan dari organisasi.
4. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitisemito, 2012, Manajemen Personal. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia
- Ahmad, Amins. 2012. Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Bedjo Siswanto. Sastrohadiwiryono. 2012. "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Davis, Keith and John. W. Newstrom. 2010. Perilaku Dalam Organisasi Jilid 1 dan 2. Jakarta, Erlangga
- Dessler, Gary, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Indeks. Jakarta
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah., 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung
- Fathoni, Abdurrahman, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Rineka Cipta, Jakarta.

- Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE.
- Handoko, T Hani. 2010. Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Aksan, Hermawan. 2014. Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa. Bandung: Nuansa Cendekia
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Kusuma, 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.
- Mangkunegara, AA. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2011. Human Resource Management, Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat
- Notoatmodjo, s. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta
- Rivai, Vethzal & Basri 2011. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riska Hernayanti Pajar, Mahendra Fakhri, 2018. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung
- Sidanti, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun
- Sofyandi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Ghalia.
- Sedarmiyati. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi. Jakarta : Gremia Pustaka.
- Siagian, Sondang P. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelimabelas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, HB, 2012 Pengantar Manajemen, Cetakan Kelima, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Sumarsono. 2010. Sociolinguistik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Situmorang dan Lufti, 2014. Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis, USU Press, Medan.
- Thoha. Miftah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wirawan. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.