

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI OLEH KEPALA KANTOR
URUSAN AGAMA KEPADA PEGAWAI DI KANTOR URUSAN AGAMA
KECAMATAN SEBERIDA KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Penyusunan Skripsi
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



**Eka Rahmadani
NPM : 147110782**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
PEKANBARU**

2020

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
SURAT PERNYATAAN	xiv
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	12
2. Kegunaan Penelitian	12
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KETERANGAN PEMIKIRAN	13
A. Studi Kepustakaan.....	13
1. Konsep Administrasi.....	13
2. Konsep Organisasi	17
3. Konsep Manajemen.....	20
4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	23
5. Konsep Kepemimpinan.....	25
6. Konsep Motivasi	29
B. Kerangka fikir	38
C. Hipotesis.....	40
D. Indikator Variabel	40
E. Konsep Operasional	41
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Tipe Penelitian	45
B. Lokasi Penelitian.....	45
C. Key Informan dan Informan.....	46
D. Jenis dan Sumber Data	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Teknik Analisis Data.....	48
G. Jadwal dan Waktu Kegiatan Penelitian.....	48
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	50
A. Profil Kabupaten Indragiri Hulu	50
B. Profil Kantor Urusan Agama Seberida	52
C. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi KUA Seberida.....	53
D. Struktur Organisasi KUA Seberida.....	53
BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	56

A. Identitas Responden	56
B. Analisis Pemberian Motivasi Pegawai.....	60
1. Kebutuhan Fisik	62
2. Kebutuhan Keamanan	63
3. Kebutuhan Sosial	65
4. Kebutuhan Penghargaan	66
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	68
BAB VI PENUTUP	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	76



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

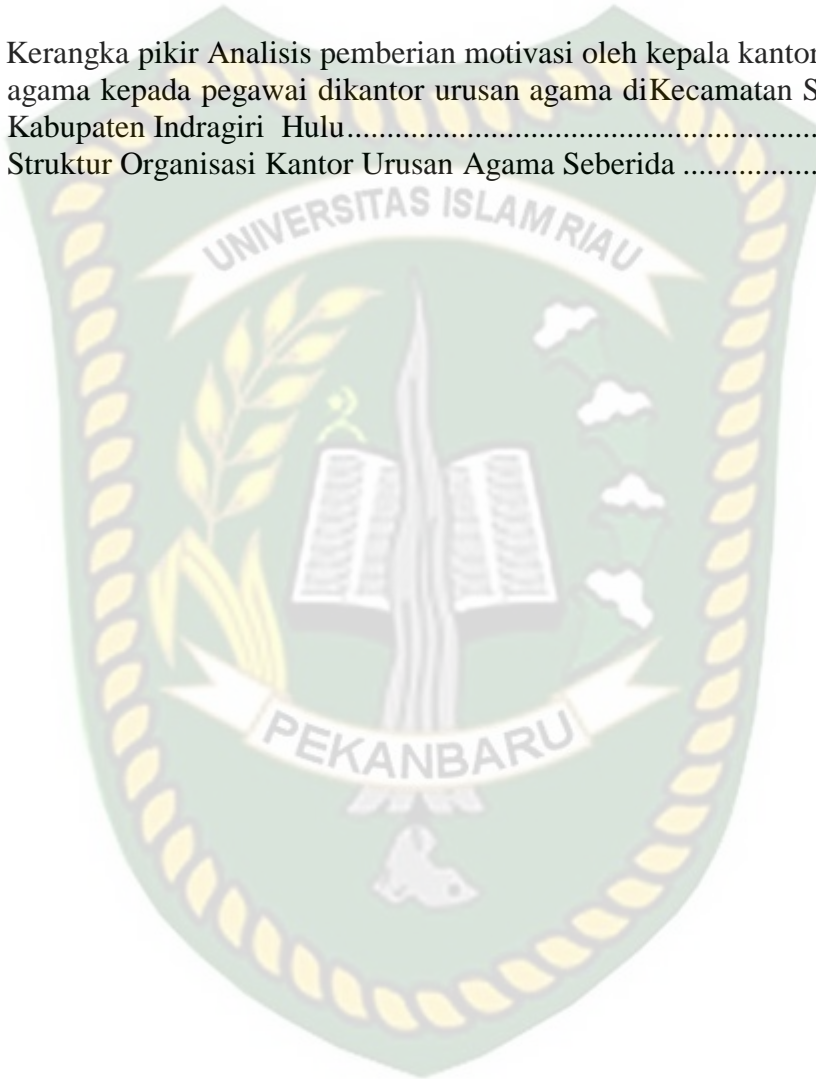
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 : Jumlah yg nikah pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu	7
II.1 : Jumlah karyawan Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu	10
II.2 : Operasionalisasi Variabel tentang Analisis pemberian motivasi oleh kepala Kantor Urusan Agama kepada pegawai dikantor urusan agama di Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.....	40
III.2 : Jadwal waktu penelitian Tentang Analisis pemberian motivasi oleh kepala kantor urusan agama kepada pegawai di kantor Urusan Agama di Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.....	45
V.1 : Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Kepala dan Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.....	57
V.2 : Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Usia Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.....	58
V.3 : Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.....	59
V.4 : Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1 : Kerangka pikir Analisis pemberian motivasi oleh kepala kantor urusan agama kepada pegawai dikantor urusan agama diKecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.....	39
IV.1 : Struktur Organisasi Kantor Urusan Agama Seberida	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Pertanyaan Wawancara Kepala Kantor Urusan Agama Tentang Analisis Pemberian Motivasi Oleh Kepala Kantor Urusan Agama Kepada Pegawai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.....	76
2. Daftar Pertanyaan Wawancara Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu	78
3. Daftar pertanyaan dan jawaban dari hasil wawancara peneliti dengan kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.....	80
4. Daftar pertanyaan dan jawaban dari hasil wawancara peneliti dengan pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.....	85
5. Dokumentasi penelitian tentang analisis pemberian motivasi oleh Kepala Kantor Urusan Agama kepada pegawai dikantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu	101
6. Dokumentasi Surat Keputusan Dekan Fisipol UIR Nomor 316/UIR-Fs/Kpts/2018 Tentang Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa Dekan Fisipol UIR	107
7. Dokumentasi Surat Rekomendasi Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset Dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi Nomor 503/dpmptsp/non izin-Riset/19445 Dari Badan Pelayanan dan Perizinan Terpadu Provinsi Riau	108
8. Dokumentasi surat keterangan penelitian nomor : 237/DPMPTSP/NON-PENELITIAN/XI/2019.....	109
9. Penerimaan pelaksanaan surat riset nomor : 237/DPMPTSP/NON-PENELITIAN/XI/2019	110

**ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI OLEH KEPALA KANTOR
URUSAN AGAMA KEPADA PEGAWAI DI KANTOR URUSAN AGAMA
KECAMATAN SEBERIDA KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

ABSTRAK

Oleh

Eka Rahmadani

Kata Kunci: Analisis, Pemberian Motivasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pemberian motivasi yang diberikan oleh kepala KUA kepada pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Indikator yang digunakan meliputi dari kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Tipe penelitian ini adalah survey deskriptif dengan metode penelitian kualitatif yaitu peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan responden. Terdapat 1 orang key informan yaitu kepala kantor urusan agama seberida, dan 4 orang pegawai sebagai informan. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah menggunakan metode sensus, karena jumlahnya yang sedikit dan dapat dijangkau dalam waktu hampir bersamaan. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumen. Dari hasil pembahasan peneliti yang dilakukan terhadap masing-masing sub indikator dapat terlihat bahwa sebagian pegawai masih kurang memahami tentang pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan merealisasikan potensi mereka. Dapat disimpulkan juga bahwa Kepala KUA Seberida tersebut kurang peduli terhadap perkembangan pegawai-pegawainya sehingga para pegawai bekerja dengan apa adanya saja tanpa harus lebih mengembangkan kemampuan dan merealisasikan potensi mereka.

**ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI OLEH KEPALA KANTOR
URUSAN AGAMA KEPADA PEGAWAI DI KANTOR URUSAN AGAMA
KECAMATAN SEBERIDA KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

ABSTRACT

By

Eka Rahmadani

Keywords: Analysis, Giving Motivation

This study aims to identify and analyze motivation given by the head of KUA to employees at the district office of religious affairs seberida indragiri hulu. Indicators used include from physical needs, security needs, social needs, esteem needs and self-actualization needs. This type of research is descriptive survey with qualitative methods of researchers collected data by face to face and interact with the respondent. There is one person key informant is the head office of religious affairs seberida, and four employees as informants. The sampling technique used is the census method, because the numbers are small and can be reached about the same time. The types and sources of data used are primary data and secondary data, and data collection techniques used were observation, interviews, and documents. From the results of the discussion conducted by researchers on each sub-indicator, it can be seen that some employees still lack understanding about providing opportunities to develop abilities and realize their potential. It can also be concluded that the Head of KUA Seberida is less concerned about the development of his employees so that the employees work as they are without having to further develop their abilities and realize their potential

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Administrasi menurut Sondang P. Siagian (2008) adalah Sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. pada dasarnya membicarakan tentang fenomena kerja sama manusia untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Banyak hal yang diperlukan manusia dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan dan kebutuhan tersebut tidak begitu saja didapat atau diperoleh tanpa bantuan dan kerja sama dengan orang lain.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi dalam menjalani aktivitas administrasi dan manajemen didalamnya. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting didalam suatu organisasi. Karna, tanpa sumber daya manusia organisasi tidak akan berjalan dengan yang diinginkan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diatur atau dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintahan, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Peranan dan pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan, tanpa didukung oleh semangat pegawai maka tujuan dari organisasi sulit dicapai pada tingkat yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi

untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja pegawai agar berkerja lebih giat lagi dengan mengarahkan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk meningkatkan produktivitas dan juga demi terwujudnya suatu organisasi.

Organisasi Menurut Trecker (dalam Torang, 2016;25) mengemukakan bahwa organisasi adalah perbuatan atau proses yang menghimpun atau mengatur sekelompok-sekelompok yang saling berhubungan dari bagian menjadi suatu keseluruhan yang bekerja. Suatu organisasi mempunyai satu orang pemimpin yang memimpin berjalannya organisasi tersebut. Di dalam suatu organisasi peran seorang pemimpin sangat menentukan bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi, banyaknya organisasi yang tidak berjalan dengan baik karena dikelola oleh pemimpin yang tidak memiliki pandangan kedepan.

Pemimpin seperti yang dikemukakan Malayu Hasibuan (2014;42) adalah seorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Rivai (dkk,2013:3) :Kepemimpinan adalah suatu kelompok dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam satu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Manusia dalam proses administrasi menjadi sumber daya yang paling penting di dalam organisasi, hal ini dikarenakan bahwa manusia merupakan penggerak sumber daya-sumber daya lain, tanpa sumber daya manusia maka sumber daya yang lain tidak akan mempunyai fungsi yang berarti. Oleh karena itu, manajemen timbul karena adanya orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan besar yang sudah dikomitmenkan sebelumnya.

Memotivasi merupakan sebuah proses dimana kita mampu memberikan masukan ataupun saran yang nantinya saran tersebut akan membuahkan hasil dalam hal merealisasikan tingkah laku mereka yang merupakan keinginan terpendam di dalam hati. Dalam hal ini pemberian motivasi harus diberikan oleh Pimpinan (kepala KUA) kepada bawahannya karena pimpinan (kepala KUA) memiliki peranan yang sangat penting, dimana seorang pimpinan selain mampu memberikan motivasi juga harus mampu mengatur, mengkoordinasi, menggerakkan para pegawai agar mereka berbuat sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan (kepala KUA) maka pegawai akan berusaha keras untuk mengatasi kesukaran dalam pekerjaan dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Karena seorang pegawai akan lebih bersemangat jika diberikan motivasi sehingga mendorongnya untuk mencapai tujuan tertentu sesuai yang diharapkan.

Pada zaman yang sudah maju sekarang ini manusia dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang tidak pernah terbatas dan alat pemecahan kebutuhan yang terbatas kehadiran seorang pemimpin sangat mutlak diperlukan. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk

mendorong atau mempengaruhi sejumlah orang atau bawahannya agar mau mengikuti perintah dan mau melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Berdasarkan Undang-Undang No 32 Tahun 2004 yang telah disempurnakan dengan Undang-Undang No 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan daerah khusus nya pasal 1, ayat (6) menyebutkan bahwa otonomi daerah adalah hak,wewenang,dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Urusan Agama, dijelaskan dalam pasal 1 tentang kedudukan, tugas dan fungsi :

1. Kantor Urusan Agama yang selanjutnya disingkat KUA adalah Unit Pelaksanaan Teknis Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam yang bertugas melaksanakan sebagian tugas kantor kementerian agama kabupaten/kota dibidang urusan agama islam.
2. KUA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkedudukan diwilayah kecamatan.

Dalam pasal 2 dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat(1) KUA menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan pelayanan, pengawasan, pencatatan, pelaporan nikah dan rujuk

- b. Penyusunan statistik, dokumentasi dan pengelolaan sistem informasi manajemen KUA
- c. Pelaksanaan tata usaha dan rumah tangga KUA
- d. Pelayanan bimbingan keluarga sakinah
- e. Pelayanan bimbingan kemasjidan
- f. Pelayanan bimbingan pembinaan syariah, serta
- g. Penyelenggaraan fungsi lain dibidang agama islam yang ditugaskan oleh kepala kantor kementerian agama kabupaten/kota

Adapun tugas dari kantor urusan agama kecamatan seberida tersebut yaitu: Keputusan Menteri Agama No. 517 Tahun 2001 tentang Penataan Organisasi Kantor Urusan Agama Kecamatan, tugas KUA adalah melaksanakan sebagian tugas Kantor Departemen Agama Kabupaten dan Kota dibidang Urusan Agama Islam dalam wilayah Kecamatan.

Salah satu langkah yang dilakukan oleh kepala kantor kementerian agama adalah dengan selalu memberikan motivasi kepada kepala KUA kecamatan untuk selalu meningkatkan profesionalitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik dibidang nikah, wakaf, bimbingan perkawinan, penghajian maupun pelayanan keagamaan lainnya.

Tugas Kantor urusan agama kecamatan seberida mempunyai tugas untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi kantor kementerian agama di wilayah kecamatan seberida berdasarkan kebijakan kantor kementerian agama kabupaten Indragiri hulu.

Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, maka KUA melaksanakan fungsi:

1. menyelenggarakan statistik dan dokumentasi,
2. menyelenggarakan surat menyurat, kearsipan, pengetikan, dan rumah tangga KUA Kecamatan; dan
3. melaksanakan pencatatan nikah, rujuk, mengurus dan membina masjid, zakat, wakaf, baitul maal dan ibadah sosial, kependudukan dan pengembangan keluarga sakinah sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Dirjen Bimas Islam berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keberadaan Kantor Urusan Agama merupakan bagian dari institusi pemerintah daerah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat tentang urusan agama. Adapun jenis-jenis pelayanan yang ada pada Kantor Urusan Agama tersebut yaitu:

1. Layanan nikah dan rujuk
2. Layanan keluarga sakinah
3. Layanan bidang wakaf
4. Layanan bidang ibadah
5. Layanan ibadah dan sosial lainnya

Tugas pokok dari kepala KUA kecamatan seberida adalah sebagaimana yang ditegaskan :

1. Memimpin pelaksanaan tugas dilingkungan kantor urusan agama
2. Merencanakan, merumuskan dan menetapkan sasaran program, kegiatan, dan standar pelayanan

3. Membagi tugas, menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas KUA
4. Melaksanakan pelayanan, pengawasan pencatatan dan pelaporan nikah dan rujuk
5. Menyusun statistik, dokumentasi dan pengolahan sistem informasi management KUA
6. Melaksanakan tata usaha dan rumah tangga KUA
7. Melayani bimbingan keluarga sakinah
8. Melaksanakan pelayanan bimbingan kemasjidan
9. Melaksanakan pelayanan bimbingan pembinaan syariah
10. Menyelenggarakan fungsi lain dibidang agama islam yang ditugaskan oleh KA.Kemenag Kab/kota
11. Melaporkan proses dan hasil pelaksanaan tugas kepada pimpinan
12. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan

Data Jumlah Yang Nikah, Dan Wakaf Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu

Tabel 1.1 Peristiwa nikah tahun 2018

NO	Desa/kel	Februari	Maret	April	Mei	Jumlah
1	Beligan		1	3	1	5
2	Bukit meranti	1		2		3
3	Buluh Rampai	4	2	4	1	11
4	Kelesa			1	2	3
5	Pangkalan Kasai	9	16	17	1	43
6	Payarumbai		2	1	1	4
7	Petala Bumi		4	4	1	9
8	Seresam	3	1	2		6
9	Sibabat	2	2	2		6
10	Titian Resak	2	6	7	1	16

Sumber: Data jumlah yang nikah kantor urusan agama 2018

Tabel 1.2 Jumlah data kegunaan tanah wakaf kecamatan seberida tahun 2018

NO	Nama Desa	Masjid	Mushola	Sekolah	Makam	Ket
1	Pangkalan kasai	9	9	4	2	-
2	Buluh rampai	3	14	6	2	-
3	Titian resak	-	7	2	-	-
4	Seresam	1	5	-	-	-
5	Sibabat	3	-	-	-	-
6	Beligan	3	2	1	4	-
7	Bukit meranti	2	6	5	-	-
8	Petala bumi	1	6	2	1	-
9	Bandar padang	1	2	1	1	-
10	Kelesa	-	1	1	1	-
11	Payarumbai	1	-	-	1	-
	Jumlah	24	52	22	12	-

Sumber: Data jumlah tanah wakaf kecamatan seberida 2018

Pentingnya jabatan pimpinan dalam suatu organisasi untuk memberikan motivasi kepada pegawai pegawainya. Bahkan dikatakan bahwa inti dari organisasi adalah kepemimpinan, maka sukses atau gagalnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan sukses atau gagalnya seorang pemimpin menjalankan fungsi-fungsinya.

Pemimpin adalah orang yang tugasnya memimpin sekaligus dapat disebut sebagai managerial atau motivator. Pimpinan tidak boleh terlepas dari keterampilan berkomunikasi secara efektif terhadap bawahannya. Peranan komunikasi tidaklah kecil dalam mendorong motivasi kuat dalam diri para anggota organisasi untuk berkarya lebih tekun. Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama ini terbagi menjadi dua yaitu :

- a. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.

- b. Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

Berdasarkan survey, bentuk-bentuk motivasi yang ada pada Kantor Urusan Agama Kecamatan SEBERIDA Kabupaten Indragiri Hulu tersebut hanya terdapat motivasi finansial, yaitu:

- a. Pemberian THR menjelang hari raya idul fitri
- b. Pemberian bonus kepada pegawai
- c. Melengkapi pakaian seragam dinas

Tujuan diberikannya motivasi adalah :

- a. Untuk meningkatkan semangat para pegawai dalam bekerja
- b. Meningkatkan kepuasan kerja para pegawai
- c. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- d. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai atas tugas-tugasnya

Tabel I.2Jumlah Karyawan Kantor Urusan Agama Kecamatan seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

NO	NAMA	NIP	PANGKAT/ GOL	JABATAN
1	Amrullah, S.HI	031197008161997001	Pembina, IV/a	Kepala KUA
2	Cahyadi,M.Pd.I	198104272009012012	Penata, III/c	Penyuluh Agama
3	Nurhatisa	-	-	Staf KUA
4	Yusniarlis,S.Pd.I	-	-	Pramubakti
5	Sumadi	-	-	Kebersihan

Setelah melakukan pengamatan dilapangan, penulis menemukan masih terdapatnya kekurangan-kekurangan yang terjadi selama ini pada kantor urusan agama di kecamatan seberida kabupaten Indragiri hulu diantaranya:

1. Beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka kurang nyaman dalam lingkungan kerjanya, Disebabkan karna tidak tersedianya ruang sholat,ruang kerja yang sempit dan kipas angin yang hanya ada satu didalam ruangan kerja untuk tiga orang pegawai. Sehingga pegawai kurang nyaman dan kurang termotivasi dalam bekerja.
2. Beberapa pegawai mengatakan bahwa kurangnya motivasi dari pimpinan,seperti seorang atasan dalam memimpin dan mengarahkan bawahannya kurang bisa membuat suasana kerja menjadi santai

3. Beberapa pegawai mengatakan bahwa menunjukkan mereka berharga tidak selalu dengan uang, namun bisa berupa pujian dari seorang pemimpinnya, karena mereka merasa sudah bekerja dengan baik namun tidak ada mendapatkan pujian dari seorang pemimpin

Dari fenomena diatas, maka pemimpin sangat penting dalam meningkatkan keefektifan kerja dari para pegawai. Jika seorang pemimpin bisa mengerti dan memenuhi apa yang menjadi kebutuhan bawahannya, maka para pegawai pun akan bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian yaitu :

“Analisis Pemberian Motivasi Oleh Kepala Kantor Urusan Agama Kepada Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu”

B. Rumusan Masalah

Dari uraian fenomena diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : Bagaimanakah Analisis Oleh Kepala KUA Dalam Pemberian Motivasi Kepada Pegawai di Kantor Urusan Agama di Kecamatan seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui bagaimana Analisis Pemberian Motivasi Oleh Kepala KUA kepada pegawai di Kantor Urusan Agama kecamatan seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pemberian Motivasi Oleh kepala KUA kepada pegawai dikantor urusan agama dikecamatan seberida kabupaten Indragiri hulu
- b. Untuk mengetahui hambatan Analisis pemberian motivasi oleh kepala KUA kepada pegawai dikantor urusan agama dikecamatan seberida kabupaten Indragiri hulu

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan teoritis

Bahwa dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memacu perkembangan ilmu administrasi publik, minimal dapat memperkaya infentaris hasil-hasil penelitian dibidang administrasi, khususnya dibidang administrasi negara

b. Kegunaan akademis

Hasil penelitian ini juga diharapkan sebagai bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis lainnya yang akan melaksanakan penelitian dalam kasus yang sama

c. Kegunaan praktis

Dari hasil penelitian ini dapat diharapkan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi kantor urusan agama dikecamatan seberida dalam melaksanakan tugas secara maksimal

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA FIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Konsep Administrasi

Konsep administrasi diartikan sebagai proses kegiatan yang menghasilkan sejumlah keterangan tertulis yang dibutuhkan oleh satu atau kelompok orang tertentu. Dalam arti sempit, administrasi diartikan sebagai rangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat menyurat(korespondensi) dan pengelolaan keterangan tertulis lainnya. Dalam arti luas, administrasi diartikan sebagai keseluruhan proses aktivitas kerja-sama sejumlah manusia didalam organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah tujuan yang telah disepakati sebelumnya (Zulkifli, 2009;8).

Secara etimologi, administrasi berasal dari bahasa Latin addan ministrare, berarti “membantu,melayani, atau memenuhi”, serta administration yang berarti “pemberian bantuan, pemeliharaan, pelaksanaan, pemimpin dan pemerintahan, pengelolaan”. (prof.Dr.Wirman Syafri,M.Si 2012;3).

Administrasi sebagai salah satu cabang ilmu social, defenisinya tidak terbatas hanya sekedar pekerjaan yang berkenaan dengan ketatausahaan dari suatu organisasi. Administrasi dalam arti luas mencakup keseluruhan proses aktivitas kerja sama sejumlah manusia didalam organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah tujuan yang telah disepakati sebelumnya.

Menurut Siagian (dalam Syafiie, 2003;5) administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Administrasi adalah kerjasama yang dilakukan sekelompok berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber-sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Silalahi 2005;20).

Dwight Waldo (dalam Syafri, 2012;21) Administrasi publik adalah organisasi dan manajemen manusia dan material (peralatannya) untuk mencapai tujuan-tujuan pemerintah.

Menurut Leonard B. White (2011;4) mengartikan administrasi sebagai suatu proses yang umum ada pada setiap usaha kelompok-kelompok, baik pemerintah maupun swasta, baik sipil maupun militer, baik dalam ukuran besar maupun kecil.

Sedangkan menurut Prajudi Atmosudirjo (dalam Syafiie, 2003;4) Administrasi merupakan suatu fenomena social yaitu perwujudan tertentu didalam masyarakat modern.

Eksistensi administrasi ini berkaitan dengan organisasi. Jadi, barangsiapa hendak mengetahui adanya administrasi dalam masyarakat ia harus mencari terlebih dahulu suatu organisasi yang masih hidup, disitu terdapat administrasi. Dalam sebuah administrasi terdapat prinsip-prinsip yang diyakini sebagai pegangan atau acuan sebagai pendukung dalam upaya pencapaian tujuan atau

hasil yang diharapkan. Alternatif prinsip-prinsip umum administrasi tersebut seperti yang dikemukakan oleh Hendri Fayol (dalam Zulkifli dan Yogia,2014;36)beliau mengemukakan 14 prinsip umum administrasi :

1. Pembagian kerja
2. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Kesatuan perintah
5. Kesatuan arah atau tujuan
6. Mendahulukan atau mengutamakan atau menempatkan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi
7. Pengupahan atau penggajian
8. Sentralisasi
9. Skala hirarki
10. Tata tertib
11. Keadilan
12. Stabilitas jabatan
13. Prakarsa atau inisiatif
14. Solidaritas kelompok kerja

Proses tindakan tergambar dari ungkapan yang dikemukakan oleh Herbert

A. Simont (dalam Zulkifli, 2009;11), yaitu:

“Apabila ada dua orang yang bekerja untuk menggulingkan sebuah batu yang tidak dapat digulingkan hanya oleh seorang antara mereka, pada saat itu administrasi telah ada.Adapun unsur-unsur administrasi meliputi :

1. Organisasi
2. Manajemen
3. Komunikasi
4. Kepegawaian
5. Keuangan
6. Perbekalan

7. Tata usaha
8. Hubungan masyarakat

Selanjutnya Zulkifli (2005 ; 28) menerangkan bahwa terdapat tiga pengertian substansi yang dalam sejumlah defenisi konsep administrasi tersebut :

- a. Bahwa administrasi dapat dipandang sebagai seni, keberhasilan penerapannya memerlukan kiat-kiat tertentu yang bersifat sangat situasional dan kondisional. Administrasi sangat terkait kepada aspek kondisi, situasi, waktu dan tempat dimana dia dijalankan.
- b. Bahwa didalam konsep administrasi terdapat unsure-unsur, adanya dua orang manusia atau lebih , adanya tujuan yang hendak dicapai, adanya tugas-tugas yang harus dijalankan, adanya perlengkapan dan peralatan untuk melaksanakan tugas dan adanya pertimbangan yang rasional dalam merumuskan dan menyediakan setiap unsure tersebut diatas.
- c. Bahwa administrasi sebagai suatu proses kerjasama bukan merupakan konsep yang baru dia sudah ada dan dijalankan sejak manusia mengenal peradaban. Tentang keberadaan mereka, pada saat itu administrasi telah ada administrasi sebagai suatu proses tindakan tergambar dari ungkapan yang dikemukakan oleh Herbert. Simon yaitu apabila ada dua orang yang bekerjasama untuk menggulingkan sebuah batu tidak dapat digulingkan hanya oleh seorang diantara

Agar tujuan dan cita-cita manusia dalam sekelompok masyarakat tercapai salah satu jalan yang dapat ditempuh adalah dengan mengorganisasikan berbagai

tujuan dan cita-cita tersebut sehingga menjadi sebuah kesepakatan atau perjanjian bersama yang sudah tentu didalamnya juga terdapat peraturan dan tata tertib agar organisasi tersebut berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

Menjalankan proses administrasi dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya unsur manajemen, sebab manajemen merupakan penggerak agar tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dari defenisi diatas maka penulis berkesimpulan bahwa administrasi merupakan suatu proses kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki guna mencapai tujuan bersama yang telah disepakati sebelumnya. Sedangkan administrasi publik merupakan kegiatan administrasi yang dilakukan oleh negara aparatur pemerintah dalam mencapai tujuan pemerintah.

2. Organisasi

Sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan (2010;23) merupakan alat dan wadah tempat manajer melakukan kegiatan-kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan penjelasan teori diatas dapat dikatakan bahwa organisasi merupakan tempat kerja formal dari sekelompok orang dalam melakukan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Menurut Louis A. Allen (didalam hasibuan. 2010;24) Organisasi merupakan sebagai proses penentuan dan pengelompokkan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab,

dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerjasama secara efektif dalam mencapai tujuan.

Menurut Robbins (dalam Torang, 2016;25) adalah suatu entitas social yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dengan batasan yang relative teridentifikasi yang berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai seperangkat sasaran bersama.

Menurut Griffin (2002) organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu.

Menurut schain (2010 ;171) organisasi adalah koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai maksud dan tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab manusia sebagai anggota organisasi tersebut.

Sebagian para ahli mengatakan organisasi secara sempit yaitu sebagai alat bagi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai satu atau sejumlah tujuan. Persepsi ini terlihat dalam definisi yang dirumuskan oleh Malayu (2001;120) Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja.

Defenisi konsep organisasi dalam arti luas bertolak dari pendekatan multi aspek dan dimensi yang melekat dengan aktivitas organisasi itu. Pendekatan

demikian melatar belakangi beragam redaksionis defenisi organisasi yang telah ditulis.

Zulkifli (2005 ;73) yang mengemukakan bahwa konsep organisasi sebagai wadah pelaksanaan kerjasama, dan juga mencakup rangkaian aktifitas pembagian tugas, penunjuk staf, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi.

Batasan dengan penekanan perlunya hubungan kerja antara lain dikemukakan oleh Waldo(dalam Zulkifli, 2009;14). Organisasi merupakan struktur hubungan antar pribadi yang berdasarkan atas wewenang dan formil dan kebiasaan didalam suatu sistem administrasi.

Organisasi Menurut Trecker (dalam Torang, 2016;25) mengemukakan bahwa organisasi adalah perbuatan atau proses yang menghimpun atau mengatur sekelompok-sekelompok yang saling berhubungan dari bagian menjadi suatu keseluruhan yang bekerja.

Sukses tidaknya administrasi dan manajemen dalam melaksanakan fungsi pengorganisasianya dapat dinilai dari kemampuan untuk menciptakan suatu organisasi yang baik. Yang dimaksud organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang memiliki cirri-ciri seperti yang telah dirumuskan oleh siagian (2003;97) sebagai berikut:

1. Terdapat tujuan yang jelas
2. Tujuan organisasi harus dipahami oleh setiap orang didalam organisasi
3. Tujuan organisasi harus diterima oleh setiap orang dalam organisasi

4. Adanya kesatuan arah
5. Adanya kesatuan perintah
6. Adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab seseorang
7. Adanya pembagian tugas
8. Struktur organisasi harus disusun sesederhana mungkin
9. Pola dasar organisasi harus relative permanen
10. Pola jaminan jabatan
11. Imbalan yang diberikan kepada setiap orgng harus setimpal dengan jasa yang diberikan
12. Penempatan orang yang sesuai dengan keahliannya

Menurut Messie (dalam Zulkifli, 128 : 2005) organisasi merupakan suatu kerjasama sekelompok orang yang membagi tugas-tugas nya diantara para anggota, menetapkan hubungan-hubungan kerja dan menyatukan aktivitas-aktivitas nya kearah pencapaian tujuan bersama.

Dari beberapa defenisi diatas penulis berkesimpulan bahwa orgnisasi merupakan suatu tempat atau wadah dimana administrasi dijalankan sesuai dengan fungsi dan tugasnya, yang mana didalam organisasi terjadi proses saling interaksi guna mencapai tujuan bersama.

3. **Manajemen**

Manajemen merupakan suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan berbagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka

pencapaian tujuan manajerial melalui kegiatan kegiatan orang lain (Siagian 2003 ;5)

George R. Terry (dalam Zulkifli dan Yogia, 2014;18), mendefenisikan konsep manajemen sebagai proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan *planning, organizing, actuating, dan controlling* dimana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan diikuti secara beruntun dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula.

Stoner, et.al. (dalam Zulkifli dan Yogia 2014;17), berpendapat bahwa manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.

Menurut Nickels, McHugh and McHug (2010 ; 6) yang menyatakan manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.

Nickels, McHugh and McHug (2010 : 8) menyebutkan bahwa fungsi manajemen antara lain :

1. *Planning* (perencanaan)
2. *Organizing* (pengorganisasian)
3. *Directing* (pengimplementasian)
4. *Controlling* (pengendalian dan pengawasan)

Winardi (2002 : 3) manajemen adalah merupakan sebuah proses khusus, yang terdiri dari kegiatan-kegiatan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan (*actuating*), dan tindakan pengawasan (*controlling*), yang dilaksanakan untuk mendeterminasi dan mencapai sarana-sarana yang ditetapkan sebelumnya, dengan jalan memanfaatkan unsur manusia dan sumber daya lain.

G.R.Terry berpendapat bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. (Drs.H.Malayu S.P. Hasibuan 1996;3)

Berdasarkan defenisi diatas manajemen diisyaratkan sebagai proses didalam organisasi, dimana proses tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang terdapat didalam organisasi tersebut.

Menurut Ermaya suradinata (dalam Zaidan 2013;14) Manajemen adalah kemampuan yang berhubungan dengan usaha untuk mencapai tujuan tertentu dengan jalan menggunakan manusia dan berbagai sumber yang tersedia dalam organisasi dengan cara seefisien mungkin.

Menurut James H. Donnelly bahwa manajemen adalah proses dari seseorang atau beberapa individu untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dari orang lain untuk memperoleh hasil yang tidak dapat dilakukan oleh seorang individu saja. (dalam Kadarman, 2009 :159)

Menurut Siagian (dalam Zulkifli 2009;42) melengkapi fungsi terakhir manajemen dengan penilaian (*evaluating*). Lengkapnya siagian mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen terdiri dari :

- a. Perencanaan (*planning*)
- b. Pengorganisasian (*organizing*)
- c. Pemberian motivasi (*motivating*)
- d. Pengawasan (*controlling*) dan
- e. Penilaian (*evaluating*)

Melihat item-item yang terkandung dalam definisi konsep manajemen tersebut penulis berkesimpulan, bahwa manajemen pada dasarnya memiliki kemampuan dan keterampilan mengembangkan berbagai strategi serta pendekatan untuk membangkitkan motivasi personil agar ingin dan menyukai hal yang mengenai bekerjasama serta memberikan potensi yang dimilikinya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012;10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujud nya tujuan perusahaan,karyawan,dan masyarakat.

Managemen dinyatakan dalam 6M, Brantas (2009;13) Man, Money, Methods, Materials, Machines, Markets. Namun pada unsure Men(manusia) ini merupakan unsure yang sangat penting daripada unsur lainnya, Karena

manusia sebagai penggerak atau pelaksana dari pada unsur-unsur manajemen lainnya.

Menurut Fathoni (2006;10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

Menurut Mangkunegara (2011;2) Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan juga sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu(pegawai).

Adapun tujuan dan aktivitas manajemen sumber daya manusia sebagaimana yg dikemukakan oleh Rachmawati (2007;14) adalah sebagai berikut :

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektifitas organisasi pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya.

Berdasarkan defenisi diatas manajemen diisyaratkan sebagai proses didalam organisasi, dimana proses tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang terdapat didalam organisasi tersebut.

Menurut Siagian (dalam Zulkifli, 2009;42) melengkapi fungsi terakhir manajemen dengan penilaian (*evaluating*). Lengkapnya Siagian mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen terdiri dari :

- a. Perencanaan (*planning*)
- b. Pengorganisasian (*organizing*)
- c. Pemberian Motivasi (*motivating*)
- d. Pengawasan (*controlling*) dan
- e. Penilaian (*evaluating*)

5. Kepemimpinan

Menurut Terry (2009;152) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka.

Menurut Fiedler, Kepemimpinan adalah Suatu proses dimana kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung situasi tugas kelompok dan tingkat-tingkat daripada gaya kepemimpinannya.

Fiedler mengidentifikasi tiga dimensi kemungkinan yang menurutnya menentukan faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

1. Hubungan pemimpin dan anggota
2. Struktur tugas
3. Kekuatan posisi

Menurut Hersey dan Blanchard, Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan memengaruhi aktivitas yang dihubungkan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Dan berdasarkan tingkatannya ada beberapa indikator diantaranya:

1. Teknik pematangan penyiapan pengikut.
2. Teknik hubungan antar manusia.
3. Teknik menjadi teladan.
4. Teknik penggunaan komunikasi yang tepat.

Dalam melaksanakan kepemimpinan, pemimpin dihadapkan pada suatu situasi tertentu, dan melakukan kepemimpinannya melalui komunikasi, yang merupakan suatu proses menyampaikan pesan yang harus dapat diterima dan direspons oleh pengikut, dan situasi. Ketiga komponen tersebut saling mempengaruhi yang selanjutnya menjadi faktor keberhasilan proses kepemimpinan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Fungsi-fungsi kepemimpinan yang hakiki menurut Siagian (2003;47) adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan di tempu dalam usaha pencapaian tujuan
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi

3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral

Rivai (2008:9) menjelaskan beberapa pendekatan yang membuat pemimpin itu efektif yaitu :

1. Pendekatan berdasarkan sifat-sifat kepribadian umum yang di miliki seorang pemimpin lebih besar daripada yang bukan pemimpin
2. Berdasarkan pendekatan tingkah laku pemimpin
3. Berdasarkan pendekatan kemungkinan (situasional)
4. Pendekatan kembali keadaan sifat atau cirri dari suatu yang perspektif yang berbeda yaitu mencoba mengidentifikasikan seperangkat cirri pemimpin yang menjadi acuan orang lain

Kriteria kepemimpinan secara singkat dapat dikemukakan bahwa pemimpin yang efektif adalah yang jujur, takwa terhadap tuhan yang maha esa, integritas, vitalitas fisik dan mental, kearifan, bertanggung jawab, kompeten, kebtuhan pengikutnya, keterampilan interpersonal, kebutuhan untuk berprestasi, mampu memotivasi dan member semangat, mampu memecahkan masalah, meyakinkan, memiliki kapasitas untuk menang, memiliki kapasitas untuk

mengelola-memutuskan dan menentukan prioritas, mampu memegang kepercayaan, memiliki pengaruh mampu beradaptasi atau memiliki fleksibilitas.

Menurut Frederich E. Fiedler (dalam Zulkifli, 2009;115) terdapat tiga dimensi untuk mengukur efektifitas kepemimpinan yaitu :

1. Hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin atau jumlah kepercayaan yang diberikan oleh bawahan kepada atasannya.
2. Tingkatan tugas-tugas bawahan, apakah berupa struktur tugas atau sekedar rutin
3. Kekuasaan yang melekat pada fungsi kepemimpinan tersebut

Keith Daviz (dalam Thoah, 2007;33) merumuskan empat sifat umum yang tampaknya pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi yaitu :

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Dari defenisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa seorang pemimpin yang mampu dan sukses dalam menjalankan tugasnya, dapat dilihat dari sifat-sifat dan kualitas perilakunya yang dipakai sebagai criteria untuk menilai kepemimpinannya

6. Motivasi

Menurut Efendy (2009;69) motivasi merupakan suatu kegiatan member dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk sesuatu tindakan atau perbuatan yang akan dikehendaki.

Menurut Stanley Vance (dalam denim 2012;15) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.

Menurut Amstrong (dalam Torang, 2016;57), motivasi bersumber dari 2 (dua) dimensi yaitu:

1. Motivasi buatan (sesuatu yang dilakukan untuk memotivasi individu)
2. Motivasi hakiki (dorongan dari dalam diri individu)

Amstrong juga mengatakan motivasi akan menjadi lebih efektif jika didukung oleh beberapa kondisi diantaranya seperti:

- a. Memberikan insentif yang disesuaikan dengan sistem dan peraturan yang berlaku
- b. Menciptakan hubungan social yang penuh dengan kekeluargaan
- c. Jaminan harapan masa depan demi keamanan bekerja
- d. Memberikan penghargaan setiap kegiatan yang positif
- e. Memberikan pelatihan/kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri demi kepentingan umum atau lembaga.

Danim (dalam Torang, 2016;58) mengasumsikan motivasi sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, paling tidak dalam motivasi terdapat tiga unsur esensial:

1. Faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal
2. Tujuan yang ingin dicapai
3. Strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan

Cohen (dalam Zulkifli dan Yogya, 2014;118) mensarankan lima langkah utama dalam memberikan motivasi kepada mereka yang dipimpin yaitu:

1. Usahakanlah faktor-faktor yang paling penting terlenih dahulu. Gaji tinggi, keuntungan yang baik, dan keamanan tidak begitu penting.
2. Perlakukan mereka yang anda pimpin dengan penghargaan senantiasa.
3. Buatlah pekerjaan menjadi menarik.
4. Selalu memberikan pengakuan kepada pekerjaan yang baik.
5. Beri mereka yang anda pimpin kesempatan untuk mengembangkan keahliannya.

Usman (dalam Torang, 2016;61) menawarkan beberapa teknik yang sebaiknya dilakukan dalam memotivasi seseorang dalam organisasi, sebagai berikut:

- a. Berfikiran dan memberikan dorongan positif
- b. Menciptakan perubahan
- c. Membangun harga diri
- d. Memantapkan pelaksanaan
- e. Membangkitkan orang lemah menjadi kuat
- f. Membasmi sikap menunda-nunda pekerjaan

Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, dan ketahanan organisasi. Defenisi ini menggambarkan bahwa motivasi merupakan serangkaian akumulasi kebijakan atau pendekatan yang dikembangkan oleh pihak manajemen dengan tujuan disatu sisi untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja, dan pada sisi lain pada saat yang bersamaan juga bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.

Pada konteks motivasi sebagai fungsi yang melekat pada jabatan manajer, Terry (dalam Zulkifli dan Yogya, 2014; 117-118), mendefenisikan konsep motivasi sebagai daya upaya agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya.

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut Griffin (dalam Ernie;235) kinerja terbaik ditentukan oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Motivasi (*motivation*) yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan.
- 2) Kemampuan (*ability*) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia untuk melakukan pekerjaan
- 3) Lingkungan Kerja (*the work environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Sedangkan Murihot (2002;321) mengartikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Lebih lanjut Jones (dalam Winardi, 2001;1) merumuskan bahwa motivasi berkaitan dengan persoalan bagaimana perilaku diawali, dienergi, dipertahankan, diarahkan, dihentikan dan jenis reaksi subyektif macam apa yang terdapat didalam organisasi yang bersangkutan.

Morgan (dalam Soemanto, 2001: 194) menjelaskan motivasi bertalian dengan tiga hal. Ketiga hal tersebut adalah "keadaan yang mendorong tingkah

laku (*motivating states*), tingkah laku yang didorong oleh keadaan tersebut (*motivated behavior*), dan tujuan daripada tingkah laku tersebut (*good or ends of such behavior*). Senada dengan Morgan, lebih lanjut Hamalik (2002: 173-174) menjelaskan bahwa "motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan". Pendapat di atas, mengandung tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu :

- 1) motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi,
- 2) motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan (*affective arousal*),
- 3) motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan.

Mitchell (dalam Winardi, 2001;1) mendefinisikan bahwa motivasi mewakili proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu.

Menurut Azwar. Pengertian Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Azwar, 2000: 15)

Menurut Mulyasa. Arti dari Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang siswa akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi. (Mulyasa, 2003:112)

Menurut I Gusti Ngurah Gorda (2004), motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditunjukkan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja.

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah :

a. Hygiene Factor

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

b. Satisfier Factor

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

Sementara itu Robbin (dalam Winardi,2001;1) merumuskan motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Dan berdasarkan tingkatan kebutuhan manusia menurut jenjangnya, Maslow(dalam Ernie, 2005;240) lima tingkatan sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisik

Kebutuhan ini adalah kebutuhan paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja. Contohnya seperti kebutuhan akan makanan, kebutuhan seksual, dan kebutuhan biologis lainnya.

2) Kebutuhan Keamanan

Contoh akan kebutuhan ini adalah rencana pasca pensiun dari pekerjaan, tunjangan di hari tua, dan lain sebagainya.

3) Kebutuhan Sosial

Melingkupi kebutuhan untuk berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial.

4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini dapat berupa penghargaan dari lingkungan sekitar, dari atasan, maupun adanya kejelasan atas penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini dapat berupa adanya tuntutan untuk pengembangan kariernya yang jelas, pekerjaan yang menantang dan lain-lain.

Motivasi adalah daya perangsang atau pendorong yang merangsang karyawan untuk bekerja dengan segiat-giatnya sehingga berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat. Ciri-ciri yang termotivasi :

- a. Bekerja sesuai standar
- b. Senang bekerja
- c. Merasa berharga
- d. Sedikit pengawasan
- e. Semangat juang tinggi

Greenberg dan Baron (2003:190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energy di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan

arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Menurut Siswanto (2005:124-126) bentuk motivasi yang sering dianut oleh organisasi meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada pegawai adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai biasanya berwujud uang.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksud menentukan bagi pegawai mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena, manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan mereka menggapainya dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para pegawai.

Kemudian Hasibuan (2014;149) menjelaskan bahwa motivasi mempunyai 2 metode yaitu sebagai berikut :

1. Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi, sifat khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

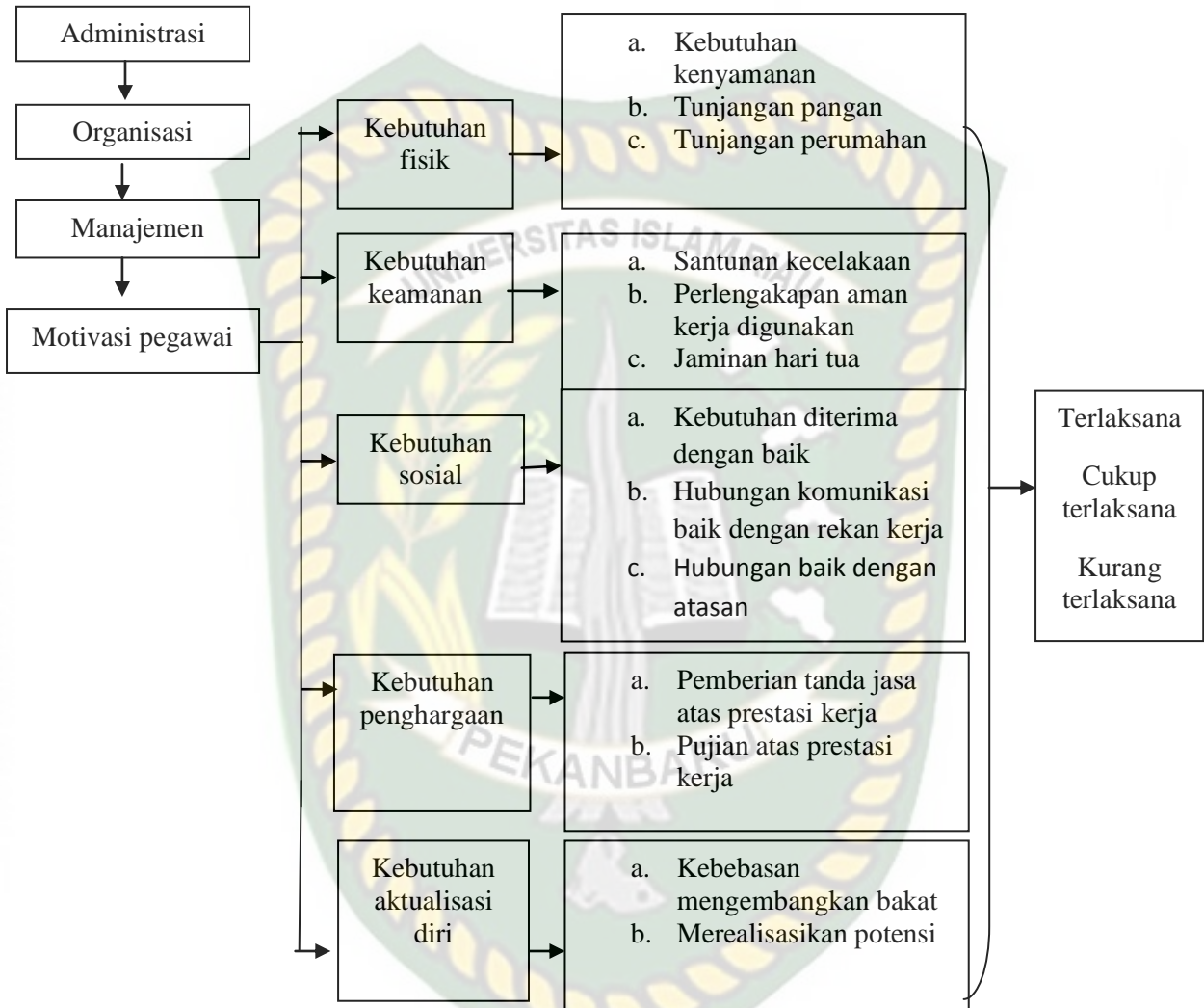
B. Kerangka fikir

Berdasarkan variable penelitian “motivasi pegawai”, selanjutnya diukur dengan beberapa teori yang kemudian peneliti jadikan sebagai kerangka fikir.

Adapun indikator yang digunakan adalah Kebutuhan fisik, Kebutuhan keamanan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri Selanjutnya ditampilkan pada gambar berikut.

Gambar II.1 : Kerangka fikir Analisis Pemberian Motivasi Oleh kepala KUA

kepada pegawai dikecamatan seberida kabupaten Indragiri hulu.



C. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis

bahwa : Diduga Analisis Pemberian Motivasi Oleh Kepala Kantor Urusan Agama Kepada Pegawai di Kantor Urusan Agama di Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu belum Terlaksana.

D. Indikator Variabel

Tabel II.1. Indikator Variabel Analisis Pemberian Motivasi Oleh Kepala Kantor Urusan Agama Kepada Pegawai di Kantor Urusan Agama di Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

Konsep	Variabel	Indikator	Sub indikator	Skala pengukuran
Menurut Abraham Maslow(mang kunegara,2005) Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapaitujua n organisasi perusahaan.	Motivasi	1.Kebutuhan fisik	a. Kebutuhan kenyamanan b. Tunjangan pangan c. Tunjangan perumahan	Terlaksana Cukup terlaksana Kurang terlaksana
		2.Kebutuhan keamanan	a. Santunan kecelakaan b. Perlengkapan kerja aman untuk digunakan c. Jaminan hari tua	Terlaksana Cukup terlaksana Kurang terlaksana

Konsep	Variabel	Indikator	Sub indikator	Skala pengukuran
		3. Kebutuhan sosial	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan diterima dengan baik b. Hubungan komunikasi baik dengan rekan kerja c. Hubungan baik dengan atasan 	Terlaksana Cukup terlaksana Kurang terlaksana
		4. Kebutuhan penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemberian tanda jasa atas prestasi kerja b. Pujian atas prestasi kerja 	Terlaksana Cukup terlaksana Kurang terlaksana
		5. Kebutuhan aktualisasi diri	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebebasan mengembangkan bakat yang dimiliki b. Merealisasikan potensi 	Terlaksana Cukup terlaksana Kurang terlaksana

E. Konsep operasional

Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian dan untuk menetralkan kesalahpahaman dalam penelitian ini, maka perlu dioperasikan lebih lanjut sesuai data empiris yang dibutuhkan dalam pengukuran variable. Adapun konsep nya adalah :

- a. Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
- b. Organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagian dari institusi pemerintah daerah yaitu kantor urusan agama kecamatan seberida kabupaten Indragiri hulu.
- c. Manajemen adalah suatu seni atau ilmu yang digunakan pada organisasi untuk mengukur jalannya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.
- d. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendaya gunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi.
- e. Pemberian motivasi adalah proses pemberian dorongan atau motif dari atasan kebawahan , agar bawahan lebih giat dalam menjalankan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dilakukan dalam suatu situasi melalui komunikasi, untuk mencapai tujuan tertentu.
- g. Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
- h. Motivasi pegawai adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat

pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

- i. Kantor urusan agama adalah bagian dari institusi pemerintah daerah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat tentang urusan agama.
- j. Kebutuhan fisik, dalam penelitian ini adalah motivasi yang diberikan berupa kebutuhan kenyamanan, dan mendapatkan upah minimum yang mereka kehendaki, dan lokasi yang bersih dan rapi sehingga pegawai lebih semangat lagi dalam bekerja.
- k. Kebutuhan keamanan, dalam penelitian ini adalah motivasi yang diberikan oleh atasan bukan hanya sekedar untuk merasa aman dari berbagai gangguan fisik atau mental, tetapi juga perasaan aman akan ketidakpastian dimasa yang akan datang, berupa rencana pascapensiun, tunjangan di hari tua dan lain sebagainya.
- l. Kebutuhan sosial, dalam penelitian ini adalah motivasi yang diberikan oleh atasan untuk berinteraksi dan diterima oleh lingkungan social. Dan mengajak para pegawai untuk berinteraksi satu sama lain dan lebih bersemangat dalam bekerja.
- m. Kebutuhan akan penghargaan, dalam penelitian ini adalah motivasi yang diberikan oleh atasan berupa penghargaan dari lingkungan sekitar, maupun ada kejelasan atas penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi, dan tujuannya agar menghargai setiap upaya yang dilakukan oleh pegawai.

- n. kebutuhan aktualisasi diri, dalam penelitian ini motivasi yang diberikan oleh atasan untuk pemberian promosi bagi tenaga kerja yang menunjukkan prestasi yang baik dalam bekerja dan mewujudkan hasil yang memuaskan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah tipe penelitian survey deskriptif dengan metode penelitian kualitatif karena peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang ditempat penelitian. Jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Penelitian kualitatif yaitu penelitian dengan menggunakan metode ilmiah untuk mengungkapkan suatu fenomena dengan cara mendeskripsikan data dan fakta melalui kata-kata secara menyeluruh terhadap subjek penelitian (Mulyana, 2008:151).

B. Teknik Pengumpulan Data

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu dilakukan pada KUA untuk melihat bagaimana kepala KUA dalam memberikan memotivasi bawahannya. Adapun pemilihan lokasi ini penelitian ini dikarenakan peneliti melihat bahwa KUA kecamatan seberida kurang terlaksana dlm memotivasi bawahan nya.

C. Key Informan dan Informan

a. Key Informan

Key informan adalah kunci untuk mendapatkan informasi mengenai Analisis Pemberian Motivasi Oleh Kepala KUA kepada pegawai dan sebagai subjek penelitian, sebetulnya kita bicaritentang unit analisis, yaitu subjek yang menjadi pusat perhatian atau sasaran peneliti (Arikunto, 2006;145).

b. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang memberikan informasi. Dengan pengertian ini makainforman dapat dikatakan sama dengan responden, apabila pemberian keterangannya karena dipancing oleh pihak peneliti (Arikunto, 2006;145).

Dalam penelitian ini menjadi key adalah kepala kantor urusan agama kecamatan seberida kabupaten Indragiri hulu yang berjumlah 1 orang. Sedangkan yang menjadi informan penelitian adalah seluruh pegawai kantor urusan agama kecamatan seberida kabupaten Indragiri hulu yang berjumlah 4 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer : Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan penelitian, meliputi data atau informasi tentang keberadaan faktual pemberian motivasi oleh kepala KUA kepada pegawai.

b. Data Sekunder : Yaitu data-data yang sudah di olah baik dalam bentuk literatur,dokumentasi, file, arsip yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

a. *Observasi*, teknik ini dilakukan dengancara mengamati secara langsung Analisis Pemberian Motivasi Oleh kepala KUA Dalam kepada pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

b. *Wawancara* adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. peneliti melakukan dialog dan memberikan pertanyaan kepada Kepala dan Pegawai di Kantor Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

c. *Dokumentasi* adalah kumpulan data yang berbentuk nyata dan diperoleh berdasarkan sistem pengelolaan data.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif, yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Selanjutnya hasil analisa tersebut, diambil beberapa kesimpulan serta diakhiri dengan mengemukakan beberapa saran yang dianggap perlu.

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Profil Kabupaten Indragiri Hulu

Indragiri hulu, Zaman sebelum VOC Pemerintahan kolonial belanda datang dan memerintah di indonesia daerah Indragiri Hulu dan Teluk Kuantan merupakan Kerajaan. Kerajaan Indragiri diperintah oleh Raja atau Sultan yang berkedudukan di Pekan Tua yang terletak sekitar 75 Km sebelah timur kota rengat. Wilayah Kerajaan Indragiri pada waktu itu meliputi Kabupaten Indragiri Hilir dan Kabupaten Indragiri Hulu sekarang.

Berdasarkan undang-undang nomor 10 tahun 1948 dibentuk kabupaten indragiri hulu yang termasuk didalam provinsi sumatera tengah dengan surat keputusan gubernur militer sumatra tengah pada tanggal 9 november 1948 nomor 10/GM/T,49 kemudian dengan undang-undang nomor 4 tahun 1952 dan undang-undang nomor 12 tahun 1956, dan dibentuk daerah otonom dalam provinsi sumatra tengah termasuk kabupaten indragiri hulu. Kabupaten indragiri hulu pada waktu itu terdiri dari 4 kewedanaan dan 17 kecamatan yaitu kewedanaan indragiri hilir selatan, indragiri hulu utara, indragiri hulu, dan kuantan singingi.

Dengan undang-undang nomor 61 tahun 1958 dibentuk provinsi riau dengan ibu kota pekanbaru yang terdiri dari lima daerah tingkat II masing-masing kabupaten kampar, kabupaten indragiri, kabupaten bengkalis, kabupaten kepulauan riau dan kotamadya pekanbaru.

Luas wilayah Kabupaten Indragiri Hulu meliputi 8.198.26 km² (819.826,0 Ha) yang terdiri dari daratan rendah, daratan tinggi rawa-rawa dengan ketinggian

50-100m diatas permukaan laut. Kabupaten Indragiri Hulu terletak di : 0°15' Lintang Utara, 1°5' Lintang Selatan, 101°10' Bujur Timur, 102°48' Bujur Barat Pada tahun 1999 Kabupaten Indragiri Hulu dipecah lagi menjadi 2 kabupaten yaitu Kabupaten Kuansing yan berkedudukan di Taluk Kuantan dan Kabupaten Indragiri Hulu berkedudukan di Rengat. Pada tahu 2004 mengalami beberapa pemekaran wilayah Kecamatan sehingga menjadi 14 kecamatan :

- a. Kec. Rengat ibukota Rengat
- b. Kec. Rengat Barat, ibukota Pematang Reba
- c. Kec. Seberida, ibukota Pangkalan Kasai
- d. Kec. Batang Gangsal, ibukota Seberida
- e. Kec. Batang Cenaku, ibukota Aur Cina
- f. Kec. Pasir Penyau, ibukota Air Molek
- g. Kec. Lirik, ibukota Lirik
- h. Kec. Kelayang, ibukota Simpan Kelayang
- i. Kecamatan Peranap ibukota Peranap
- j. Kec. Batang Peranap, ibukota Pematang
- k. Kec. Rakit Kulim, ibukota Petonggan
- l. Kec. Sungai Lala, ibukota Kelawa
- m. Kec. Lubuk Batu Jaya, ibukota Lubuk Batu Tinggal
- n. Kec. Kuala Cenaku, ibukota Kuala Cenaku.

B. Profil Kantor Urusan Agama Seberida

Kantor Urusan Agama kecamatan seberida merupakan lintasan ke kabupaten indragiri hulu sebuah kecamatan baru dari kecamatan rengat tahun 2004. Kota ini sangat strategis dibidang ekonomi, selanjutnya kecamatan seberida memiliki sebelas desa.

1. Desa pangkalan kasai
2. Desa buluh rampai
3. Desa titian resak
4. Desa seresam
5. Desa sibabat
6. Desa beligan
7. Desa bukit meranti
8. Desa petala bumi
9. Desa Bandar padang
10. Desa kelesa
11. Desa payarumbai

Kantor urusan agama kecamatan seberida secara geografis berada disebelah utara ibukota kabupaten inhu (belilas) dengan jarak pandang lebih kurang dari 30 km dan berbatasan dengan beberapa kecamatan sebagai berikut :

1. Sebelah timur berbatasan dengan kecamatan rengat dan pematang reba
2. Sebelah barat berbatasan dengan kecamatan lirik
3. Sebelah utara berbatasan dengan kecamatan batang peranap
4. Sebelah selatan berbatasan dengan kecamatan kuala cenaku

C. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Urusan Agama Seberida

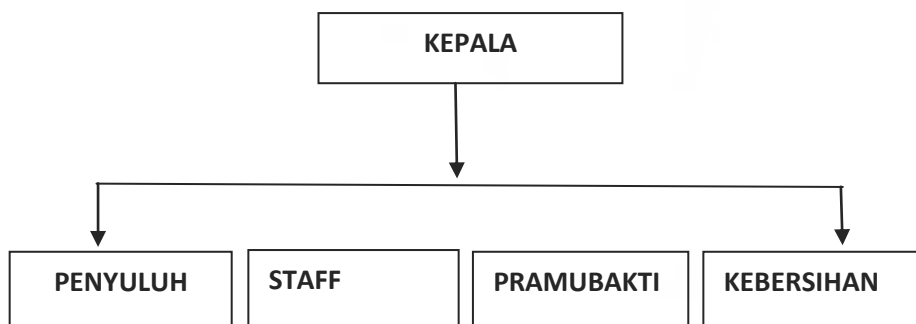
Adapun tugas pokok dari kantor urusan agama seberida adalah untuk melaksanakan tugas dari kantor kementerian agama kabupaten indragiri hulu dibidang urusan agama islam dalam wilayah kecamatan seberida.

Dalam Melaksanakan tugas tersebut kantor urusan agama seberida mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan pelayanan, pengawasan, pencatatan, pelaporan nikah dan rujuk
- b. Penyusunan statistik, dokumentasi dan pengelolaan sistem informasi manajemen KUA
- c. Pelaksanaan tata usaha dan rumah tangga KUA
- d. Pelayanan bimbingan keluarga sakinah
- e. Pelayanan bimbingan kemasjidan
- f. Pelayanan bimbingan pembinaan syariah, serta
- g. Penyelenggaraan fungsi lain dibidang agama islam yang ditugaskan oleh kepala kantor kementerian agama kabupaten/kota

D. Stuktur Organisasi Kantor Urusan Agama Seberida

Gambar IV.1 : Struktur Organisasi Kantor Urusan Agama Seberida



Sumber : Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu

1. Kepala mempunyai tugas antara lain:
 - a. Memimpin Kantor Urusan Agama Kecamatan
 - b. Membuat SOP (Standar Operasional Prosedur)
 - c. Membuat rincian tugas penghulu dan staff
 - d. Membuat analisa jabatan
 - e. Membuat rencana program kerja tahunan
 - f. Memberi tugas dan menunjuk penanggung jawab kegiatan
 - g. Menggerakkan dan mengarahkan pelaksanaan tugas
 - h. Memantau pelaksanaan tugas bantuan
 - i. Melaksanakan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dengan intergrasi terkait dan lembaga-lembaga keagamaan vertikal maupun horizontal
2. Penyuluh agama mempunyai tugas yaitu :
 - a. Menjaga kebersihan,kerapian,keindahan serta menjaga sopan santun dalam melayani masyarakat
 - b. Mendata keluarga sakinah dan pra sakinah
 - c. Melaksanakan pembinaan terhadap penyelesaian masalah keluarga,mencatat dan membuat laporan serta membuat papan statistik permasalahan rumah tangga
 - d. Melaksanakan pendataan mesjid,musholla,disetiap kelurahan/desa dalam wilayah kecamatan seberida
 - e. Melaksanakan perintah atasan
 - f. Melaporkan setiap kegiatan kepada atasan

g. Melaksanakan pendataan penduduk berdasarkan pemeluk agama,usia,pendidikan,mata pencaharian,jenis kelamin dll

3. Staff kantor urusan agama mempunyai tugas yaitu :

- a. Mengumpulkan data
- b. Laporan absensi pegawai
- c. Laporan jumlah pegawai
- d. Menulis buku adanya poligami
- e. Buku catatan register
- f. Buku catatan tegister talak
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pemimpin

4. Pramubakti kantor urusan agama mempunyai tugas yaitu :

- a. Menyusun rencana kerja tahunan kepenghuluan
- b. Menyusun rencana kerja operasional kepenghuluan
- c. Melakukan pendafran dan meneliti kelengkapan administrasi pendafran kehendak nikah/rujuk
- d. Mengolah dan memverifikasikan data calon pengantin
- e. Menyiapkan bukti pendaftaran nikah /rujuk
- f. Membuat materi pengumuman peristiwa nikah/rujuk dan mempublikasikan melalui media
- g. Mengolah dan menganalisis tanggapan masyarakat terhadap pengumuman peristiwa nikah/rujuk

BAB V

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Identitas Responden

Identitas responden merupakan keterangan yang diperoleh dari responden berupa data kuisisioner yang disebarkan oleh penulis yang berisikan mengenai nama, umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan responden dari kepala dan pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

Untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada identitas responden jenis kelamin pada kepala dan pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu dari dua jenis kelamin yaitu jenis kelamin pria dan wanita. Jenis kelamin juga mempengaruhi emosional responden yang bersangkutan didalam bekerja. Untuk lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden yang ada pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat pada tabel V.1.

Tabel V.1 : Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Kepala dan Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

NO	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	3	60%
2	Perempuan	2	40%
	Jumlah	5	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, 2019

Dari tabel diatas diterangkan bahwa jumlah responden pada kantor urusan agama kecamatan seberida kabupaten indragiri hulu menurut jenis kelamin yang terdiri dari laki-laki sebanyak 3 orang dan perempuan sebanyak 2 orang. Hendaknya dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan tidak terjadi diskriminasi dan dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang Analisis Pemberian Motivasi Oleh Kepala Kantor Urusan Agama Kepada Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu ini yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 3 (60%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 (40%).

2.Usia Responden

Usia responden sangat mempengaruhi kematangan seseorang dalam bertindak dan berfikir dalam rangka suatu keputusan. Biasanya yang berumur lebih tua akan cenderung berfikir dan bekerja lebih matang karna telah memiliki kestabilan didalam mengendalikan emosi menghadapi suatu masalah dalam pekerjaannya. Namun demikian perlu diketahui bahwa semakin tua seseorang itu

berarti kemampuan fisiknya akan berkurang daripada pegawai yang lebih muda. Jadi usia tua dan muda masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan.

Untuk lebih jelasnya mengenai usia responden penelitian pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu sebagai berikut :

Tabel V.2: Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Usia Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30	1	20%
2	31-40	2	40%
3	41-50	2	40%
4	50>	-	-
	Jumlah	5	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden penelitian yang berada pada usia 20-30 tahun berjumlah 1 orang responden dan responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 2 orang responden selanjutnya yang berusia 41-50 tahun berjumlah 2 orang responden.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa responden penelitian tentang Analisis Pemberian Motivasi Oleh Kepala Kantor Urusan Agama Kepada Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu yang berusia 20-30 tahun berjumlah 1 orang (20%), selanjutnya responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 2 orang (40%), dan responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 2 orang (40%)

3. Pendidikan Responden

Semakin tinggi pendidikan maka semakin matang pola pikir seseorang dalam berbuat dan bertingkah laku dalam mengambil keputusan dalam rangka melaksanakan suatu pekerjaan. Pendidikan merupakan suatu usaha guna memberikan pengembangan terhadap pola pikir kita dalam memahami dan menilai sesuatu, dimana dari tingkat pendidikan kita akan mengetahui kemampuan seseorang yang cenderung akan mempengaruhi pola pikir serta tingkah laku seseorang. Berdasarkan hasil penelitian penulis mengenai pendidikan responden, berikut tabel tingkat pendidikan responden adalah sebagai berikut:

Tabel V.3 : Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	MA	2	40%
2	S1	3	60%
Jumlah		5	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2019

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden penelitian tentang Analisis Pemberian Motivasi Oleh Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida untuk tingkat pendidikan MA berjumlah 2 orang (40%), sedangkan yang tingkat pendidikan S1 berjumlah 3 orang (60%).

4. Masa Kerja

Masa kerja merupakan lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi. Masa kerja juga mempengaruhi sikap dan tingkah laku seorang pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan yang memiliki masa kerja yang lama biasanya lebih

memahami pekerjaan yang dialami serta dapat memberikan pengalamannya kepada pegawai yang baru. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.4 : Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-10 Tahun	3	60%
2	11-20 Tahun	2	40%
Jumlah		5	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2019

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa untuk responden yang mempunyai masa kerjaa 1-10 tahun berjumlah 3 orang (60%), dan responden yang mempunyai masaa kerja 11-20 tahun berjumlah 2 orang (40%)

B. Analisis Pemberian Motivasi Oleh Kepala Kantor Urusan Agama Kepada Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan prilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi pegawai, pimpinan dituntut untuk mengerti tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi.

Motivasi bukanlah masalah yang mudah, baik memahaminya maupun menerapkannya. Tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan, akan tetapi yang jelas ialah bahwa dengan memotivasi yang tepat maka para pegawainya akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam

melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota tersebut akan terpelihara pula.

Motivasi merupakan fakto-faktor yang mengarah dan mendorong perilaku atau keringinan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi umumnya ada yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang disebut motivasi internal dan ada yang bersumber dari luar yang disebut motivasi eksternal. Motivasi internal muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan, dimana kebutuhan ini muncul sebagai dorongan internal atau dorongan alamiah seperti makan, minum, berprestasi, berinteraksi dengan orang lain, mencari kesenangan, berkuasa, dan lain-lain cenderung bersifat internal, yang berarti kebutuhan ini muncul melalui mekanisme sistem biologis manusia. Sedangkan motivasi eksternal cenderung dipengaruhi oleh lingkungan atau berkembang melalui proses interaksinya dengan lingkungan melalui proses belajar.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang bagaimana Analisis Pemberian Motivasi Oleh Kepala Kantor Urusan Agama Kepada Pegawai Di Kntor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu, maka akan diuraikan kedalam masing-masing indikator berikut ini :

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan ini adalah kebutuhan paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja. Contohnya seperti kebutuhan akan makanan, kebutuhan seksual, dan kebutuhan biologis lainnya.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kantor Urusan Agama yaitu dengan Bapak Amrullah

“Menurut saya, bawahan saya merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya, selama ini tidak ada keluhan yang disampaikan kepada saya. Cara saya menciptakan kenyamanan tersebut saya mencoba membuat suasana kerja rileks, berinteraksi dengan para karyawan tidak terlalu formal dan kaku. Karena menurut saya dengan begitu suasana kerja menjadi lebih santai dan tidak tegang, mengenai tunjangan mereka yang PNS mendapatkan tunjangan pangan dan tunjangan perumahan.”(selasa,pukul 09.15 diruangan kerja beliau)

Dari hasil Wawancara yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa beliau sudah berinteraksi baik dengan para pegawainya dan kepala KUA pun memberikan tunjangan pangan dan perumahan bagi pegawai yang PNS dan juga beliau sudah merasa nyaman dilingkungan kerjanya.

Sementara itu berbeda wawancara dengan pegawai bagian penyuluh agama yaitu dengan bapak cahyadi

“Saya merasa kurang nyaman dalam lingkungan kerja saya, terutama dalam ruangan kerja saya sempit didalam satu ruangan kerja untuk tiga orang pegawai. Dan juga tidak ada AC, yang ada hanya kipas angin itupun satu buat bertiga. Saya mendapatkan tunjangan pangan dan juga mendapatkan tunjangan perumahan.” (selasa,pukul 09.30 diruangan tamu)

Berdasarkan Wawancara peneliti dengan salah satu pegawai dikantor urusan agama kecamatan seberida bahwa kurang nyaman nya lingkungan kerja mereka yang sempit dan didalam satu ruangan kerja hanya terdapat satu kipas angin buat tiga orang pegawai, dan juga tidak ada ruang buat sholat, ruang balai nikahlah

yang mereka jadikan tempat sholat. Dan pegawai yang PNS mereka mendapatkan tunjangan pangan dan tunjangan perumahan

Hasil Wawancara peneliti dengan pegawai bagian staff KUA kantor urusan agama yaitu dengan Ibu nurhatisa yaitu sama dengan bapak cahyadi bahwa mereka merasa kurang nyaman terhadap lingkungan kerja mereka

“Saya hanya merasa kurang nyaman dalam ruangan kerja saya, alasannya karena ruang kerjanya sempit dan panas, karena hanya ada satu kipas angin saja untuk tiga orang pegawai dalam satu ruang kerja. Dan juga ruang sholat tidak ada, ruang balai nikahlah yang kami jadikan tempat sholat.” (selasa,pukul 09.45 diruangan kerja beliau)

Sementara itu wawancara dengan pegawai bagian pramubakti kantor urusan agama yaitu dengan Ibu yusniarlis

“Saya merasa kurang nyaman dalam lingkungan kerja saya karena ruang kerja saya sempit, kipas angin hanya ada satu untuk tiga orang. Kalau kipas angin dihidupkan berkas-berkas kerja kami berterbangan tapi kalau kipas anginnya dimatikan, kamipun kepanasan. Seharusnya ada AC, bukan kipas angin ruang sholat tidak ada. Karena saya PNS, saya mendapatkan tunjangan pangan dan tunjangan perumahan.”(selasa,pukul 10.00 diruangan kerja beliau)

Wawancara diatas dengan ibu bagian pramubakti yaitu bahwa didalam ruangan kerja beliau agak sempit hanya ada satu kipas angin didalam ruangan kerja tersebut yang menyebabkan beliau kurang nyaman dalam lingkungan kerjanya dan beliau juga mendapatkan tunajngan pangan dan perumahan

Wawancara peneliti dengan pegawai bagian kebersihan kantor urusan agama yaitu dengan Bapak Sumadi

“Sejauh ini saya merasa nyaman-nyaman saja dalam lingkungan kerja saya. Ya alasannya karena saya nyaman aja dalam lingkungan kerja ini.”(selasa,pukul 10.15 diruang depan tamu)

Wawancara diatas dengan pegawai bagian kebersihan bahwa beliau tidak ada keluhan mengenai kenyamanan dilingkungan kerjanya

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan untuk indikator kebutuhan fisik adalah untuk kebutuhan fisik antara atasan dan bawahan sudah berkomunikasi dengan baik, tetapi kurang baik untuk kenyamanan lingkungan kerja para pegawai.

Maka Berdasarkan hasil wawancara observasi penulis dilapangan, maka disimpulkan bahwa indikator kebutuhan fisik yaitu bentuk motivasi finansial saja yang ada dilaksanakan. Kepala KUA masih belum sepenuhnya mengerti akan kebutuhan fisik para bawahannya, Dimana masih banyak kebutuhan fisik para pegawai yang belum terpenuhi karena lingkungan kerjanya yang kurang nyaman, terutama ruang kerja para pegawai. Tetapi komunikasi sesama atasan dan bawahan sudah baik,hanya saja kurang kenyamanan pegawai dalam lingkungan kerja nya dan sebagai seorang pemimpin harus bisa lebih mengerti apa yang dibutuhkan oleh para pegawainya.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan adalah jenis kebutuhan manusia untuk mendapatkan rasa aman dan keselamatan dalam hidupnya. Contoh akan kebutuhan ini adalah rencana pasca pensiun dari pekerjaan, tunjangan dihari tua dan lain sebagainya.

Wawancara peneliti dengan Kepala Kantor Urusan Agama yaitu dengan Bapak Amrullah

“Pegawai yang PNS, mereka mendapatkan santunan kecelakaan dan jaminan dihari tua. Mengenai perlengkapan kantor, tentu saya mengetahui

keamanannya, karena saya pun kadang ikut mengenakan perlengkapan yang ada dikantor.”(selasa,pukul 09.15 diruang kerja beliau)

Hasil wawancara dengan kepala KUA memberi tahu bahwa pegawai yang PNS mendapatkan jaminan dihari tua dan keamanan mengenai perlengkapan kantor beliau juga ikut mengemukannya.

Dan berdasarkan Wawancara peneliti dengan pegawai bagian Penghulu Agama yaitu dengan Bapak Cahyadi sama dengan apa yang dikatakan oleh bapak kepala KUA

“Iya, saya mendapatkan santunan kecelakaan dan jaminan dihari tua dan perlengkapan kerja, aman tetapi sedikit keluhan saya terhadap komputer CPU yang terkadang lelet.”(selasa,pukul 09.30 diruang tamu)

Hasil wawancara dengan salah satu pegawai bahwa mereka yang PNS mendapatkan jaminan dihari tua dan ada sedikit keluhan yaitu komputer yang agak lelet digunakan

Wawancara peneliti dengan pegawai bagian Staff KUA Kantor Urusan Agama yaitu dengan Ibu Nurhatisa

“Selama saya disini Insha allah aman-aman saja. Hanya saja ada kekurangan, yaitu komputer yang terkadang lelet untuk digunakan.”(selasa,pukul 09.45 didalam ruangan kerja)

Hasil wawancara dengan salah satu pegawai bahwa tidak ada keluhan hanya saja komputer yang agak lelet digunakan dan beliau tidak mendapatkan jaminan dihari tua

Hasil wawancara dengan pegawai bagian Pramubakti Kantor Urusan Agama yaitu dengan Ibu Yusniarlis

“Alhamdulillah sejauh ini aman-aman saja, tidak ada keluhan untuk perlengkapan kantor. Dan saya mendapatkan santunan kecelakaan dan jaminan dihari tua.”(selasa,pukul 10.00 diruangan kerja beliau)

Wawancara peneliti dengan pegawai bagian Kebersihan Kantor Urusan Agama Seberida yaitu dengan Bapak Sumadi

“Sejauh ini insha allah aman yaa... jadi saya tidak ada keluhan terhadap perlengkapan kantor.”(selasa,pukul 10.15 diruang depan tamu)

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan untuk kebutuhan keamanan adalah untuk pegawai yang PNS mereka memang mendapatkan santunan kecelakaan dan jaminan dihari tua, tetapi mengenai perlengkapan kerja kantor masih kurang memadai.

Berdasarkan hasil Wawancara peneliti dengan pegawai dikantor urusan agama kecamatan seberida bahwa mengenai keamanan perlengkapan kantor ada sebagian pegawai yang mengeluh terhadap komputer yang lelet digunakan, ada sebagian pegawai yang tidak ada keluhan mengenai perlengkapan kerja mereka dan pegawai yang PNS mereka mendapatkan santunan kecelakaan dan jaminan dihari tua

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan pegawai yang PNS mereka memang mendapatkan santunan kecelakaan dan jaminan dihari tua, tetapi mengenai perlengkapan kerja kantor masih kurang memadai.

Maka Berdasarkan hasil wawancara observasi peneliti dilapangan, maka disimpulkan bahwa indikator kebutuhan keamanan yaitu Pak KUA juga menggunakan perlengkapan yang ada dikantor tersebut, bagi pegawai yang PNS mereka mendapatkan santunan kecelakaan dan jaminan dihari tua.Sementaraa

masih ada beberapa pegawai yang memiliki keluhan terhadap perlengkapan kerja yang ada pada kantor tersebut.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan manusia yang menyangkut perasaan dan hubungannya dengan orang lain. Melingkupi kebutuhan untuk berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial.

Wawancara peneliti dengan Kepala Kantor Urusan Agama Seberida yaitu dengan Bapak Amrullah

“Menurut saya, mereka semua sudah merasa diterima dan berkomunikasi dengan baik dalam lingkungan kerjanya. Tidak ada cara untuk mengetahuinya, hanya saja sejauh ini belum ada keluhan yang saya dapatkan dari mereka. Dan menurut saya, semua pegawai berhubungan baik dengan saya. Saya tidak memiliki cara untuk menerapkan agar semua pegawai berhubungan baik dengan saya, karena semuanya alhamdulillah berjalan lancar tanpa saya harus menerapkan sesuatu agar komunikasi kami berjalan dengan baik.”(selasa,pukul 09.15 diruangan kerja beliau)

Hasil wawancara dengan kepala KUA bahwa kepala KUA sudah merasa berkomunikasi dengan baik didalam lingkungan kerjanya,dan tidak ada keluhan yang dia terima dari bawahannya dan beliau juga tidak memiliki cara tersendiri agar semua pegawai dapat berhubungan baik dengan beliau.

Sementara itu sama hasil wawancara kepala KUA dengan pegawai bagian Staff KUA Kantor Urusan Agama Seberida yaitu dengan Ibu Nurhatisa

“Iyaa, saya merasa diterima dan berkomunikasi dengan baik dalam lingkungan kerja saya. Hanya saja terkadang ada sedikit konflik dengan rekan kerja yang satu tidak bisa saya sebutkan namanya. Tapi saya memaklumi hal itu. Caranya selalu mencoba agar terus bisa mengendalikan diri saya sendiri. Menurut saya Pak KUA memimpin dengan baik, kalau

soal keluhan saya tidak ada keluhan terhadap beliau.”(selasa,pukul 09.45 diruangan kerja beliau)

Wawancara peneliti dengan pegawai bagian Penyuluh Agama Kantor Urusan Agama Seberida yaitu dengan Bapak Cahyadi

“Saya merasa diterima dengan baik dan antara saya dan rekan kerja yang lain berkomunikasi dengan baik, dan tidak ada cara tersendiri agar selalu berkomunikasi dengan baik. Mungkin memang karena karakter kami masing-masing membuat kami bisa berinteraksi dengan baik dalam lingkungan kerja. Menurut pak KUA, saya merasa cara pak KUA dalam memimpin kurang baik, karena sikap pak KUA yang berubah-ubah. Kadang pak KUA baik dan mau bergabung bersama kami, tapi kadang-kadang sempat pernah pak KUA tidak menyapa kami seharian. Sepertinya beliau ada masalah diluar lalu beliau membawa-bawa masalahnya itu ke kantor.”(selasa,pukul 09.30 diruang tamu)

Hasil wawancara dengan pegawai bahwa komunikasi sesama rekan kerja sudah baik, hanya saja cara pak KUA dalam memimpin kurang baik karena sifat pak KUA yang berubah-ubah

Wawancara peneliti dengan pegawai bagian Pramubakti Kantor Urusan Agama Seberida yaitu dengan Ibu Yusniarlis

“Saya merasa diterima dengan baik dalam lingkungan kerja saya. Komunikasi dengan rekan kerja lumayan baik, hanya saja rekan kerja yang menurut saya sedikit kurang asik dari rekan kerja yang lain. Pak KUA memimpin cukup baik, hanya saja pak KUA orangnya kurang bisa membuat suasana dikantor menjadi lebih santai,kalau ada beliau suasan kerja dikantor menjadi tegang.”(selasa,pukul 10.00 diruangan kerja beliau)

Wawancara peneliti dengan pegawai bagian Kebersihan Kantor Urusan Agama Seberida yaitu dengan Bapak Sumadi

“Menurut saya, saya sudah merasa diterima dengan baik dalam lingkungan kerja saya. Dan juga berkomiikasi baik dengan rekan kerja.

Tidak ada cara tersendiri, hanya saja saya selalu mencoba untuk selalu bersikap baik sesama rekan kerja. Menurut saya pak KUA memimpin dengan baik, dan saya tidak ada keluhan mengenai sosok beliau.”(selasa,pukul 10.15 diruangan depan tamu)

Hasil Wawancara peneliti dengan pegawai dikantor urusan agama kecamatan seberida bahwa para pegawai sudah berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja dan pak KUA memimpin cukup baik, ada sebagian dari pegawai tersebut yang menilai bahwa pak KUA kurang baik dalam memimpin karena terkadang sikap pak KUA yang berubah-ubah dan pak KUA kurang bisa membuat suasana lingkungan kerja menjadi lebih santai dan seharusnya pak KUA bisa lebih lagi mendekati diri kepada para pegawai-pegawai nya.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan untuk berkomunikasi sesama rekan kerja sudah dijalankan dengan baik, hanya saja ada antara sesama pegawai yang sedikit ada konflik, dan kurang dekatnya seorang atasan dengan bawahan.

Maka Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dilapangan, maka disimpulkan bahwa indikator kebutuhan sosial bahwa Pak KUA sudah berkomunikasi dengan baik dalam lingkungan kerjanya, dan tidak ada cara tersendiri agar para pegawai bisa berhubungan baik dengan beliau. Dan ada pengakuan dari beberapa pegawai yang merasa bahwa komunikasi kurang diantara mereka sesama rekan kerja. Dan beberapa pegawai juga merasakan ada sifat dari pemimpinnya yang membuat mereka merasa kurang nyaman dalam lingkungan kerja.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan atas penghargaan serta pengakuan atas dirinya. Kebutuhan ini dapat berupa penghargaan dari lingkungan sekitar, dari atasan, maupun adanya kejelasan atas penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi.

Wawancara peneliti dengan Kepala Kantor Urusan Agama Seberida yaitu dengan Bapak Amrullah

“Pegawai yang berprestasi mendapatkan tanda jasa atas prestasi mereka, berupa pin lambang. Tapi hanya pegawai yang PNS, saya pernah memberikan pujian secara langsung kepada mereka.”(selasa,pukul 09.15 diruangan kerja beliau)

Hasil wawancara dengan kepala KUA bahwa semua pegawai yang PNS mereka mendapatkan tanda jasa atas prestasi kerja berupa pin dan lambang dan beliau juga pernah memberikan pujian secara langsung kepada para pegawainya

Sementara itu berbeda Wawancara dengan pegawai bagian Pramubakti Kantor Urusan Agama Seberida yaitu dengan Ibu Yusniarlis

“Iya,, setiap pegawai yang berprestasi mendapatkan sebuah tanda jasa yaiitu berupa pin lambang. Tapi bagi pegawai yang PNS saja. Saya tidak pernah mendapatkan pujian secara langsung dari baliu.”(selasa,pukul 10.00 diruangan kerja beliau)

Hasil Wawancara peneliti dengan pegawai dikantor urusan agama kecamatan seberida bahwa bagi setiap pegawai yang berprestasi mereka mendapatkan tanda jasa berupa pin lambang, tetapi hanya pegawai yang PNS saja. Mengenai pujian yang diberikan secara langsung terhadap mereka ada beberapa pegawai yang tidak mendapatkan pujian secara langsung dari pak KUA,

seharusnya pujian yang diberikan secara langsung kepada pegawai itu sangat penting karena dapat memotivasi mereka buat bekerja lebih giat lagi

Wawancara peneliti dengan pegawai bagian Penyuluh Agama Kantor Urusan Agama Seberida yaitu dengan Bapak Cahyadi

“Ada,, berupa pin. Mengenai pujian, saya tidak pernah mendapatkan pujian secara langsung dari beliau.”(selasa,pukul 09.30 diruang tamu)

Hasil wawancara dengan pegawai bahwa pegawai tersebut mendapatkan pin atas prestasi kerja mereka tetapi pegawai tersebut tidak mendapatkan pujian secara langsung dari kepala KUA

Wawancara peneliti dengan pegawai bagian Staff KUA Kantor Urusan Agama Seberida yaitu dengan Ibu Nurhatisa

“Saya tidak mendapatkan pujian dari pak KUA.”(selasa,pukul 09.45 diruangan kerja beliau)

Hasil swawancara dengan pegawai bahwa pegawai tersebut tidak mendapatkan pujian dari kepala KUA dan pegawai tersebut tidk mendapatkan pin atau lambang karena tidak PNS

Wawancara peneliti dengan pegawai bagian Kebersihan Kantor Urusan Agama Seberida yaitu dengan Bapak Sumadi

“iyaa saya terkadang mendapatkan pujian dari beliau.”(selasa,pukul 10.15 diruang depan tamu)

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan pegawai yang berprestasi mereka mendapatkan tanda jasa atas prestasi kerja mereka berupa pin lambang bagi pegawai yang PNS saja, tetapi Pak KUA jarang memberikan pujian secara langsung kepada bawahannya.

Maka Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dilapangan, maka disimpulkan bahwa indikator kebutuhan penghargaan yaitu pak KUA pernah memberikan pujian secara langsung kepada bawahannya, daan pak KUA juga memberikan tanda jasa untuk pegawai yang berprestasi,tetapii hanya pegawai yang PNS saja. Semua pegawai KUA tidak pernah mendapatkan pujian secara langsung dari pimpinan mereka. Padahal pujian dari seseorang pemimpin adalah salah satu faktor agar para pegawai lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah jenis kebutuhan tertinggi yaitu suatu jenis kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal.

Wawancara peneliti dengan Kepala Kantor Urusan Agama Seberida yaitu dengan Bapak Amrullah

“Iyaa,, tentu saya memberikan kesempatan itu kepada mereka agar prestasi kerjaa mereka meningkat demi mencapaii tujuan yang telah ditentukan.”(selasa,pukul 09.15 diruangan kerja beliau)

Dari hasil wawancara yang penulis dapat diketahui bahwa beliau tentu memberikan kesempatan kepada para pegawai unrtuk mengembangkan kemampuan kerja mereka agar bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan

Sementara itu wawancara dengan Kepala KUA sama dengan pegawai bagian Pramubakti Kantor Urusan Agama Seberida yaitu dengan Ibu Yusniarlis

“Kalau menurut saya yaa Pak KUA terlihat membiarkan kami melakukan apapun asalkan masih sesuai dengan prosedur kerja. Mungkin dengan cara itu beliau memberikan kesempatan kepada kami untuk mengembangkan keterampilan dan merealisasikan potensi kami.”(selasa,pukul 10.00 diruangan kerja beliau)

Wawancara peneliti dengan pegawai bagian Penyuluh Agama Kantor Urusan Agama Seberida yaitu dengan Bapak Cahyadi

“Saya tidak mengetahui apakah Kepala KUA memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan itu. Karena menurut saya selama ini saya bekerja, tidak terlihat cara beliau memberikan kesempatan itu.”(selasa,pukul 09.30 diruang tamu)

Wawancara peneliti dengan pegawai bagian Staff KUA Kantor Urusan Agama Seberida yaitu dengan Ibu Nurhatisa

“Kalau saya kurang faham yaa,, tapi mungkin tanpa saya sadarii Pak KUA memberikan saya kesempatan itu.”(selasa,pukul 09.45 diruangan kerja beliau)

Wawancara peneliti dengan pegawai bagian Kebersihan Kantor Urusan Agama Seberida yaitu dengan Bapak Sumadi

“Iyaa menurut saya, Pak KUA tidak ada memberikan kesempatan tersebut.”(selasa,pukul 10.15 diruang depan tamu)

Hasil Wawancara peneliti dengan pegawai dikantor urusan agama kecamatan seberida bahwa Pak KUA terlihat membiarkan kami melakukan apapun asalkan sesuai dengan prosedur kerja, mungkin dengan cara itu beliau memberikan kesempatan kepada kami untuk mengembangkan keterampilan potensi kami. Dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan para pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja mereka sehingga bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan baik dan bisa juga memotivasi mereka agar lebih giat bekerja

Maka Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dilapangan, maka disimpulkan bahwa indikator kebutuhan aktualisasi diri yaitu sebagian pegawai

masih kurang memahami tentang pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kesempatan untuk merealisasikan potensi mereka. Dapat disimpulkan juga bahwa Kepala KUA seberida kurang peduli terhadap perkembangan pegawai-pegawainya, sehingga para pegawai bekerja dengan apa adanya tanpa harus lebih mengembangkan kemampuan dan merealisasikan potensi mereka. Mungkin emang Pak KUA memang sudah memberikan kesempatan kepada para pegawainya, hanya saja cara beliau yang kurang meyakinkan para pegawainya untuk memberikan kesempatan mengembangkan kemampuan kerja para pegawainya

C. Hambatan Analisis Pemberian Motivasi Oleh Kepala Kantor Urusan Agama Kepada Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu

Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi hambatan Analisis Pemberian Motivasi Oleh Kepala Kantor Urusan Agama Kepada Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu adalah :

1. Karena pemimpin yang masih kurang mengerti arti kebutuhan bawahan-bawahannya.
2. Kepala KUA selaku pemimpin di KUA seberida hanya mementingkan diri sendiri, tanpa ada rasa ingin tau tentang apa yang dirasakan bawahannya.
3. Kurangnya kekompakan antara pemimpin dengan bawahan
4. Kurangnya perhatian dan pujian dari pemimpin kepada bawahannya

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan hasil uraian data-data pada BAB terdahulu maka penelitian skripsi ini sampai pada BAB akhir yang berisikan kesimpulan dan saran yang dikemukakan sehubungan dengan permasalahan yang penulis kemukakan sebelumnya.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Pada indikator kebutuhan fisik ini dapat disimpulkan bahwa hanya motivasi finansial saja yang ada pada Kantor Urusan Agama Seberida tersebut. Dan kebutuhan fisik beberapa pegawai yang belum terpenuhi karena lingkungan kerja yang kurang nyaman. Terutama ruang kerja para pegawai, tidak ada ruang sholat dan kurangnya fasilitas yang dapat mendukung para pegawainya untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.
2. Pada indikator kebutuhan keamanan ini disimpulkan bahwa disini masih bentuk motivasi finansial aja yang diberikan. Yaitu beberapa tunjangan untuk pegawai yang PNS, sementara untuk keamanan mengenai perlengkapan kantor terutama perlengkapan kerja tidak ada masalah, namun ada beberapa pegawai yang mempunyai keluhan terhadap perlengkapan kerja yang ada pada kantor tersebut yaitu, komputer yang sering lelet untuk digunakan.

3. Pada indikator kebutuhan sosial ini dapat disimpulkan bahwa beberapa pegawai yang merasa bahwa komunikasi yang kurang diantara mereka sesama rekan kerja. Dan juga Kepala KUA Seberida kurang bisa membuat suasana kerjanya menjadi lebih santai sehingga membuat para pegawainya merasa tegang ketika berada dalam lingkungan kerja.
4. Pada indikator kebutuhan penghargaan ini disimpulkan bahwa pegawai yang berprestasi mendapat sebuah tanda jasa. Tetapi berupa pujian secara langsung tidak didapatkan oleh semua pegawai, padahal pujian dari seorang pemimpin adalah salah satu faktor agar para pegawai lebih bersemangat lagi dalam bekerja.
5. Pada indikator ini dapat disimpulkan, bahwa sebagian pegawai masih kurang memahami tentang pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan merealisasikan potensi mereka. Dapat disimpulkan juga bahwa Kepala KUA Seberida tersebut kurang peduli terhadap perkembangan pegawai-pegawainya sehingga para pegawai bekerja dengan apa adanya saja tanpa harus lebih mengembangkan kemampuan dan merealisasikan potensi mereka.

B. Saran

Adapun saran yang diberikan sebagai masukan kepada Kepala Kantor Urusan Agama Seberida adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin sebaiknya mengerti akan kebutuhan bawahan-bawahannya. Dan lebih ditingkatkan lagi pemenuhan kebutuhan-kebutuhan para pegawai, terutama kebutuhan fisik yang merupakan kebutuhan paling

mendasar. Termasuk mengenai kenyamanan pegawai. Sebaiknya sarana-sarana dikantor, seperti komputer, kursi yang empuk, AC lebih memadai agar para pegawai lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

2. Pemimpin harus memberikan perhatian lebih kepada pegawai dalam menciptakan kerja sama antar pegawai, seperti memberikan penghargaan atau pujian dalam bentuk materil maupun non materil, sehingga pegawai merasa lebih diperhatikan dan dihargai hasil kerjanya selama bekerja
3. Seharusnya Kepala KUA seberida bisa lebih mendekati dirinya dan menciptakan kekompakan dengan para pegawainya dan mencoba menciptakan suasana kerja yang nyaman agar susana kerja tidak kaku
4. Seorang pemimpin jangan hanya berupa tanda jasa aja yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi, namun juga memberikan pujian agar para pegawai tersebut lebih meningkatkan lagi kinerja nya

Daftar Pustaka

- Effendy, Onong Uchjana. 2009. Human Relations dan Public Relations. Bandung Mandar Maju.
- H.B. Siswanto, M.Si. 2005. Pengantar Manajemen. Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Hasibuan.Malayu.S.P 2014. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan.Malayu.S.P 2009. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas.Jakarta.Bumi Aksara
- Hasibuan.Malayu.S.P 2010.Organisasi dan Motivasi. Jakarta, Bumi Aksara
- Hasibuan.Malayu.S.P 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara
- Kardarman. 2001. Ilmu Manajemen. Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Kusdi, 2009, *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta, Salemba Empat.
- Mulyadi, Deddy. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan, Bandung.
- Mulyana, Deddy. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2008. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2003. Filsafat Administrasi. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Siagian. Sondang. P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Siswanto. 2009. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana.
- Syafri, Wirman.2012.Studi Tentang Administrasi Publik.Jatinangor Erlangga.
- Syafiie, Inu Kencana, 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Bandung, Bumi Aksara.
- Syafiie, Inu Kencana. 2006. Ilmu Administrasi Publik. Jakarta, Rineka Cipta.

- Terry, R George, 2000. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta, Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Torang, Syamsir, 2016. *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Winardi, 2001. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Bandung. Rajawali Press
- Zulkifli, 2009. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Pekanbaru:UIR Pres

Sumber Dokumentasi :

- Buku Pedoman Penulisan Edisi Revisi, 2013. Pekanbaru, UIR Press.*
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Urusan Agama*