

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah institusi, peran pegawai sangat krusial untuk mencapai tujuan organisasi. Sebuah lembaga yang memiliki sumber daya tidak dapat beroperasi jika tidak ada pegawai. Organisasi akan dapat berjalan dengan baik apabila terdapat pegawai yang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai tersebut. Semakin baik kinerja pegawai, diharapkan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Peran pegawai sangat penting dalam operasional suatu perusahaan, karena mereka menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab yang mendukung tercapainya tujuan bisnis. Balas jasa yang diterima oleh pegawai, yang dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, dan manfaat lainnya, mencerminkan nilai kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Selain itu, hubungan antara pegawai dan perusahaan diatur oleh ketentuan hukum dan kebijakan perusahaan yang memastikan adanya perlindungan dan keadilan bagi kedua belah pihak. Pegawai yang merasa puas dan mendapatkan kompensasi yang adil cenderung memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi, akhirnya berkontribusi pada produktivitas kerja.

Pegawai dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh adanya motivasi, yang berfungsi sebagai pendorong utama bagi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, baik

internal seperti keinginan untuk mencapai prestasi dan pengembangan diri, maupun eksternal seperti penghargaan, pengakuan, dan insentif finansial. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, proaktif, dan menyerang dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, dan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai dan mengambil langkah-langkah strategis, seperti memberikan umpan balik positif, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif, guna memastikan pegawai tetap termotivasi dan berkomitmen dalam pekerjaan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi ini penting karena membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja individu serta tim, memungkinkan terciptanya sinergi yang optimal di lingkungan kerja. Dengan adanya motivasi yang kuat, pegawai merasa lebih bersemangat, memiliki tujuan yang jelas, dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaiknya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Manullang (1982), motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja.

Pemberian motivasi bertujuan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja seoptimal mungkin. Motivasi juga mencerminkan keinginan dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk bertindak. Pada umumnya, tindakan seseorang dipicu oleh alasan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Memahami motivasi sangat penting karena kinerja, respons terhadap kompensasi, dan isu-isu lain terkait sumber daya manusia dipengaruhi oleh motivasi. Berbagai pendekatan dalam memahami motivasi muncul karena adanya beragam teori yang menawarkan pandangan dan model masing-masing. Pemuasan kebutuhan menjadi tujuan dari motif yang memicu perilaku individu. Motivasi dapat dipahami sebagai rangkaian reaksi yang bermula dari kebutuhan, munculnya keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, yang menyebabkan ketegangan psikologis yang mendorong perilaku menuju pencapaian tujuan (kepuasan)

Konsep motivasi menjadi aspek penting dalam analisis kinerja individu. Dengan demikian, motivasi merupakan salah satu faktor penentu utama bagi kinerja individu, meskipun bukan satu-satunya faktor, karena ada variabel lain yang juga berpengaruh, seperti: 1) Upaya yang dilakukan, 2) Kemampuan individu, 3) Pengalaman kerja sebelumnya. Mengingat hubungan motivasi dengan perilaku, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi motivasi, termasuk kebutuhan individu dan sikap manajemen. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan potensial dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan baik

oleh individu itu sendiri maupun oleh berbagai faktor eksternal, yang pada dasarnya berkaitan dengan imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat berdampak positif atau negatif terhadap hasil kinerja, tergantung pada situasi yang dihadapi.

Motivasi kerja jelas berpengaruh pada kinerja, meskipun bukan satu-satunya elemen yang membentuk kinerja. Faktor individual dan konteks pekerjaan adalah dua elemen kunci yang memengaruhi motivasi. Para pekerja memiliki kemampuan, pengetahuan, disposisi, sifat-sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Konteks pekerjaan mencakup berbagai aspek seperti lingkungan fisik, cara penyelesaian tugas, pendekatan organisasi terhadap pengakuan dan penghargaan, ketersediaan dukungan pengawasan dan pembinaan, serta budaya organisasi. Motivasi kerja adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan sesuatu kecenderungan perilaku tertentu (Hasyim, 2012: 123).

Ayat Al-Quran yang berkaitan dengan motivasi, surat Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا
مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Pimpinan adalah sosok yang berperan dalam mengarahkan, membimbing, dan mengelola suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Tugas seorang pimpinan mencakup pengambilan keputusan, penyusunan strategi, pemberian arahan, serta pengawasan terhadap kinerja tim. Seorang pimpinan harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, visi yang jelas, serta kemampuan untuk memotivasi dan mengembangkan anggota timnya. Dalam organisasi, pimpinan memegang peran penting karena keberhasilan atau kegagalan suatu kelompok sering kali bergantung pada kualitas kepemimpinannya. Seorang pimpinan yang efektif akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, serta mengarahkan anggotanya menuju pencapaian yang optimal.

Peran pemimpin dalam memotivasi pegawai sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif. Pemimpin bertindak sebagai inspirator yang mampu menggerakkan semangat kerja dan antusiasme pegawai melalui visi yang jelas dan tujuan yang bermakna. Selain itu, pemimpin memberikan dukungan dan bimbingan, memastikan pegawai memiliki sumber daya dan arahan yang tepat untuk mencapai potensi terbaik mereka. Dengan memberikan apresiasi dan penghargaan atas hasil kerja, pemimpin membuat pegawai merasa dihargai, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Pemimpin yang efektif juga menjadi teladan atau *role model* dalam etos kerja dan sikap

profesional, yang secara alami mendorong pegawai untuk mengikuti standar dan komitmen yang ditunjukkannya.

Kinerja (performance) merujuk pada jumlah dan/atau kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi saat melaksanakan tugas dan fungsinya, dengan mengacu pada norma, standar operasional prosedur, serta kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku di dalam organisasi. Kinerja pegawai, atau prestasi kerja, adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Amstrong kinerja ialah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya sebagai pegawai. Kinerja mencakup kualitas dan kuantitas output, efisiensi dalam menyelesaikan tugas, serta sejauh mana individu memenuhi atau melampaui ekspektasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari aktivitas yang dilakukan, tetapi juga dari hasil akhir yang dicapai, yang menunjukkan kontribusi karyawan terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi (Listiani, 2011: 314).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara menekankan pentingnya kinerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia,

dimana kinerja yang baik tidak hanya mencakup hasil kerja yang sesuai dengan target, tetapi juga bagaimana proses kerja dilakukan dalam mencapai hasil tersebut. Peningkatan kinerja sering kali menjadi fokus utama dalam pengelolaan SDM untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Mangkunegara, 2007: 9).

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Indikator mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas, dan kepuasan pelanggan, serta kinerja keuangan. Robbins menekankan bahwa indikator kinerja harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terikat waktu (*SMART*), agar organisasi dapat secara akurat menilai kemajuan dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk perbaikan. Dengan menggunakan indikator kinerja yang tepat, manajer dapat membuat keputusan yang lebih baik dan mendorong peningkatan berkelanjutan dalam organisasi (Robbins, 2016: 260).

Rendahnya kinerja pegawai yang dapat dilihat dari rendahnya kualitas kerja ditunjukkan dengan hasil pekerjaan yang tidak sesuai standar seperti memberikan pelayanan yang kurang baik atau banyaknya kesalahan dalam pelaksanaan tugas, pegawai yang kurang produktif cenderung tidak mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang diharapkan contohnya seperti menunda-nunda pekerjaan, masih adanya pegawai yang keluar kantor di waktu kerja dengan kepentingan pribadi dan kurangnya pengawasan pemimpin terhadap pegawai sehingga dalam hal ini menimbulkan terjadinya demotivasi atau penurunan motivasi pegawai

menjadikan aspek yang harus diperhatikan, rendahnya efektivitas menunjukkan bahwa pegawai tidak dapat menggunakan sumber daya yang ada dengan baik, pegawai dengan kemandirian yang rendah sering kali membutuhkan bimbingan atau pengawasan terus-menerus untuk menyelesaikan tugasnya. Pengawasan yang tidak ditindaklanjuti akan menjadikan kebiasaan buruk dan menurunnya kinerja pegawai. Peran pimpinan dalam suatu lembaga atau organisasi dalam peningkatan kinerja menjadi peran utama yang harus diupayakan.

Penurunan kinerja pegawai sering kali disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya motivasi, stres, kurangnya pelatihan, kepemimpinan yang kurang efektif, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan komunikasi yang buruk. Ketika kinerja pegawai menurun, dampaknya tidak hanya terlihat pada produktivitas individu, tetapi juga pada efisiensi dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Untuk mengatasi hal ini, perlu adanya upaya peningkatan kinerja yang komprehensif. Peningkatan motivasi dapat dicapai melalui pengakuan, penghargaan, dan pemberian insentif yang adil. Manajemen stres dan pencegahan *burnout* dapat dilakukan dengan mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta menerapkan program kesejahteraan. Pelatihan dan pengembangan memastikan keterampilan yang rutin sangat penting agar pegawai tetap kompeten dan termotivasi. Selain itu, kepemimpinan yang inspiratif dan dukungan yang konsisten dapat memberikan dampak positif pada kinerja pegawai. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan

aman, serta budaya kerja yang positif dan inklusif, juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja. Terakhir, memperbaiki komunikasi antara manajemen dan pegawai dengan mendorong komunikasi terbuka dan menyediakan saluran umpan balik yang efektif akan memastikan pegawai merasa diremehkan dan dihargai, sehingga kinerjanya baik.

Peningkatan dapat diartikan sebagai usaha atau cara yang dilakukan untuk memperoleh keterampilan atau kemampuan yang lebih baik. Secara umum, peningkatan merupakan usaha untuk meningkatkan derajat, tingkat, serta kualitas dan kuantitas. Peningkatan juga mencakup penambahan keterampilan dan kemampuan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, istilah ini juga merujuk pada pencapaian dalam berbagai aspek seperti proses, ukuran, sifat, dan hubungan (Moeliono, 2017: 20)

Dalam dunia profesional, peningkatan keterampilan dan kemampuan sangat penting untuk mengikuti perkembangan teknologi dan tren industri. Peningkatan juga mencakup pencapaian dalam berbagai proses, ukuran, sifat, dan hubungan. Hal ini berarti, tidak hanya hasil akhir yang diperhatikan, tetapi juga bagaimana proses tersebut dilakukan dan bagaimana hubungan antara berbagai elemen dalam proses tersebut dapat diperbaiki. Dengan demikian, peningkatan menjadi konsep yang sangat luas dan penting untuk mencapai kesuksesan dalam berbagai bidang.

Pada pelaksanaannya peningkatan tidak hanya berhenti pada aspek pemenuhan pengetahuan mengenai tanggung jawab atas tugasnya masing-masing melainkan peran ketua untuk memotivasi karyawan dalam hal

tersebutlah yang perlu diperhatikan juga. Peranan ketua dalam memotivasi sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan kinerja pegawai.

Motivasi yang efektif dapat menginspirasi dan mendorong bawahannya untuk mencapai kinerja terbaik. Sebagai pemimpin, ketua harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, di mana setiap pegawai merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Dengan memberikan arahan yang jelas, dukungan moral, dan penghargaan atas prestasi, ketua dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen pegawai. Selain itu, ketua perlu menjadi teladan dalam integritas dan dedikasi, serta memperhatikan kebutuhan dan aspirasi pegawai, sehingga tercipta hubungan yang harmonis dan produktif dalam tim. Peningkatan motivasi pegawai ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu meningkatkan kualitas pelayanan dan program keagamaan yang lebih baik untuk masyarakat.

Kementerian Agama adalah salah satu lembaga pemerintahan di Indonesia yang bertanggung jawab atas urusan agama. Dibentuk pada tahun 1946, kementerian ini memiliki misi untuk mengatur, membina, dan melayani kebutuhan umat beragama dalam berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara. Kementerian Agama memiliki tugas utama dalam pengelolaan pendidikan agama, penyelenggaraan haji dan umrah, pembinaan rumah ibadah, serta penanganan isu-isu keagamaan seperti kerukunan antar umat beragama. Selain itu, kementerian ini juga berperan

dalam mengembangkan wawasan multikultural dan memperkuat toleransi di masyarakat melalui berbagai program dan kebijakan.

Kementerian Agama bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk organisasi keagamaan, lembaga pendidikan, dan masyarakat luas, untuk mencapai tujuannya. Program-program yang dijalankan oleh kementerian ini mencakup pemberian beasiswa pendidikan agama, pelatihan dan peningkatan kompetensi tenaga pendidik agama, serta pengembangan kurikulum pendidikan agama yang berkualitas. Selain itu, Kementerian Agama juga aktif dalam diplomasi internasional terkait isu-isu keagamaan dan turut serta dalam forum-forum global untuk mempromosikan perdamaian dan toleransi. Dengan peran strategisnya, Kementerian Agama terus berupaya untuk menciptakan kehidupan beragama yang harmonis dan berkontribusi terhadap pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Kementerian Agama memiliki peran penting dalam menjaga dan mengembangkan kehidupan beragama, yang beragam dalam hal kepercayaan dan praktik keagamaan. Salah satu peran utamanya adalah memastikan pelaksanaan ibadah yang aman dan tertib, termasuk penyelenggaraan haji dan umrah yang efektif dan efisien. Kementerian ini juga bertanggung jawab atas pendidikan agama, baik di sekolah umum maupun madrasah, dengan tujuan meningkatkan pemahaman dan praktik keagamaan yang moderat dan toleran. Selain itu, Kementerian Agama berperan dalam membina dan mengawasi rumah ibadah, memastikan bahwa tempat-tempat ini dapat berfungsi dengan baik sebagai pusat spiritual dan

sosial. Kementerian ini juga aktif dalam mempromosikan kerukunan antarumat beragama, menciptakan program dan kebijakan yang mendorong dialog dan kerja sama lintas agama untuk memelihara perdamaian dan harmoni di masyarakat.

Kementerian Agama Kota Sukabumi berperan strategis dalam mengelola dan memfasilitasi kehidupan beragama di wilayahnya, dengan fokus pada peningkatan kualitas pelayanan keagamaan dan pendidikan agama. Kantor Kementerian Agama Kota Sukabumi bertanggung jawab atas penyelenggaraan berbagai program keagamaan, seperti pengelolaan ibadah haji dan umrah, pembinaan rumah ibadah, serta pengawasan madrasah dan sekolah-sekolah berbasis agama. Selain itu, kantor ini juga aktif dalam mengembangkan kerukunan umat beragama di kota Sukabumi melalui dialog lintas agama dan program-program yang mendukung toleransi dan kebersamaan. Dengan kerjasama antara pemerintah daerah, tokoh agama, dan masyarakat, Kementerian Agama Kota Sukabumi berupaya untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dan kondusif bagi semua umat beragama, dan mendukung pembangunan sosial dan spiritual yang progresnya berkelanjutan.

Peran motivasi sangat penting dalam konteks Kementerian Agama Kota Sukabumi, seperti halnya di banyak organisasi. Motivasi yang baik dapat membawa berbagai manfaat dan dampak positif, baik untuk individu maupun organisasi secara keseluruhan. Untuk memaksimalkan peran motivasi, Kemenag Kota Sukabumi bisa menerapkan berbagai strategi,

seperti memberikan penghargaan dan pengakuan, menyediakan peluang pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memastikan komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai. Selain itu, pemahaman yang baik tentang kebutuhan dan harapan pegawai juga penting dalam menciptakan strategi motivasi yang efektif.



B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Perencanaan Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Sukabumi?
2. Bagaimana Pelaksanaan Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Sukabumi?
3. Bagaimana Dampak dari Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Sukabumi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Perencanaan Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Sukabumi.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Sukabumi.
3. Untuk mengetahui dampak dari Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Sukabumi.

D. Kegunaan Penelitian

Kegiatan penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat menjadi pendorong untuk penelitian lebih lanjut dan lebih sempurna dalam mengetahui Peran Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Sukabumi.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Khususnya mahasiswa Manajemen Dakwah atau mahasiswa umum di seluruh Universitas Islam Negeri di Indonesia sebagai rujukan ilmu pengetahuan dan meningkatkan kinerja pegawai dengan peran Motivasi Pimpinan yang baik. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu kontribusi mahasiswa Manajemen Dakwah dalam mengembangkan Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

3. Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk menghindari kesamaan dalam penulisan, maka penulis menampilkan hasil beberapa penelitian terdahulu sebagai salah satu referensi penulis saat melakukan penelitian, sehingga dengan adanya hasil penelitian terdahulu penulis dapat memperkaya teori-teori yang digunakan saat menggali penelitian yang dilakukan, antara lain sebagai berikut:

- a. Skripsi yang ditulis oleh Anugrah Khaeriyah yang berjudul *Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Study Di BMT Fauzan Azhima Parepare)*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Ada dua faktor yang mendorong perlunya motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan, yaitu faktor internal seperti pemenuhan kebutuhan serta keterampilan dan pengetahuan, dan faktor eksternal yang mencakup hubungan antara atasan dan bawahan, kondisi lingkungan kerja, serta interaksi dengan nasabah. Dalam perspektif Islam, motivasi kerja dapat menjadi sumber semangat dalam bekerja dan mencari nafkah secara halal; (2) Nilai-nilai motivasi yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan mencakup kejujuran dan kepercayaan, kesabaran dan usaha, etika kerja, tanggung jawab, serta keterampilan. Dalam pandangan Islam, motivasi mampu menciptakan nilai-nilai positif bagi karyawan; (3) Implementasi motivasi kerja yang telah dilaksanakan terbukti dapat meningkatkan semangat kerja, meningkatkan pendapatan, dan menjadikan karyawan lebih produktif dalam melaksanakan tugasnya.

- b. Skripsi yang ditulis oleh Erni yang berjudul *Peranan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Paloro*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: pelaksanaan motivasi yang diberikan kepada pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palopo memberikan peranan yang dapat menanamkan nilai-nilai semangat bekerja dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palopo sehingga terbentuk jiwa pegawai yang bertanggung jawab dan taat akan peraturan yang ada dan fungsinya dalam mengantisipasi Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palopo sehingga terciptanya disiplin kerja yang baik.

- c. Skripsi yang ditulis oleh Ekawati Ningtyas Putri yang berjudul *Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: ada 5 peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu: Peluang untuk perkembangan dan pertumbuhan dalam bekerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas pelayanan karyawan, meningkatkan kreatifitas dalam bekerja karyawan, meningkatkan potensi-potensi karyawan dalam bekerja. Norma-norma pengukuran kecakapan kerja dan hasil kerja yang baik bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengukuran kecakapan dan hasil kerja yang baik jika aktif dalam bekerja, mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Informasi sebagai umpan balik untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatannya dalam bekerja bertujuan untuk memberikan informasi kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan agar dapat

memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan, meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan. Peluang untuk ikut dalam proses putusan dapat meningkatkan motivasi kerja bertujuan untuk memberikan peluang kepada karyawan kebebasan, kebebasan dalam arti tetap mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemantapan peran bertujuan untuk mengefektifkan kerja karyawan, mengerti dan faham akan tugas-tugas yang harus dilakukan, memberikan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, meningkatkan ide-ide yang baik dalam bekerja.

- d. Skripsi yang ditulis oleh Rosana Dewi Yunita yang berjudul *Peran Motivasi Dalam Peningkatan Performansi Individu*

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa setiap individu pada dasarnya memiliki dorongan untuk melakukan tindakan yang memiliki tujuan tertentu, yang dikenal sebagai motivasi. Motivasi menjadi salah satu faktor penting dalam performansi dan menjadi perhatian masyarakat ketika menilai perilaku individu atau kelompok. Berbagai studi dan teori telah membahas kerumitan motivasi, yang dimulai dari adanya "kebutuhan yang tidak terpenuhi". Selain itu, faktor lingkungan juga sangat berpengaruh terhadap perilaku ini. Dengan memahami faktor-faktor lingkungan atau dorongan motivasi tertentu, pola perilaku yang muncul dapat diprediksi.

- e. Skripsi yang ditulis oleh Nia Febrika Santi yang berjudul *Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja melalui bentuk reward, insentif, maupun punishment telah memberikan dampak positif terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung. Kinerja pegawai, khususnya di sub bagian kepegawaian dan hukum, juga tergolong baik. Hal ini terlihat dari penilaian kinerja yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang efektif membuat pegawai lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan adanya motivasi yang baik, pegawai cenderung akan meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya.

4. Landasan Pemikiran

1. Landasan Teoritis

Perencanaan motivasi pimpinan dalam konteks teori Herzberg adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang memadai dan mendukung. Motivasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas, memicu kreativitas, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memfokuskan pada faktor motivasi, perusahaan dapat menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja mereka (Herzberg, 1968: 53).

Pelaksanaan motivasi pimpinan dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti memberikan pengakuan atas pencapaian individu atau tim,

menawarkan kesempatan untuk berkembang dan belajar, menciptakan tantangan dalam pekerjaan yang memberikan rasa tanggung jawab, dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam organisasi (Hedzberg, 1968: 57).

Dampak dari peran motivasi pimpinan yang efektif dapat terlihat dalam bentuk peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, pengurangan tingkat turnover karyawan, meningkatnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif (Hedzberg, 1968: 62).

Menurut Henry Mintzberg, terdapat tiga peran penting yang dijalankan oleh pimpinan dimanapun letak hierarkinya. Ketiga peran tersebut diantaranya peran hubungan antarpribadi atau *interpersonal role*, peran informasional atau *informational role* dan peran pengambilan keputusan atau *decisionalrole* (Arsalan, 2022: 404).

Menurut Soekanto peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, hal itu dapat dilakukan dengan menjalankan suatu peranan. Dari pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa peran adalah seseorang yang mempunyai kedudukan dan menjalankan hak kewajibannya (Raintung, 2021: 3).

Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status) seseorang dalam struktur sosial atau organisasi. Kedudukan mengacu pada posisi yang dipegang oleh individu dalam masyarakat atau organisasi, yang

dilengkapi dengan hak dan kewajiban tertentu. Ketika seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, tindakan ini disebut sebagai menjalankan peran. Dengan kata lain, peran adalah manifestasi dari aktivitas dan tanggung jawab yang diemban individu berdasarkan posisinya. Peran tidak statis karena melibatkan interaksi dan adaptasi terus-menerus terhadap perubahan situasi dan ekspektasi yang melekat pada kedudukan tersebut.

Peran adalah wujud nyata dari individu yang memiliki kedudukan tertentu dan menjalankan hak serta kewajibannya. Setiap kedudukan membawa serangkaian harapan dan norma yang harus dipatuhi oleh pemegang kedudukan tersebut. Dengan menjalankan peran, individu berkontribusi pada stabilitas dan fungsi yang efektif dalam sistem sosial atau organisasi. Oleh karena itu, peran tidak hanya sekedar atribut pasif dari status, tetapi juga merupakan komponen aktif yang menentukan bagaimana individu berperilaku dan berinteraksi dalam konteks sosial yang lebih luas.

Peranan mencakup tiga aspek penting, yaitu: pertama, peranan berkaitan dengan norma-norma yang terhubung dengan posisi atau peran seseorang dalam masyarakat. Dalam konteks ini, peranan adalah seperangkat aturan yang mengarahkan individu dalam berinteraksi di lingkungan sosial. Kedua, peranan dapat dipahami sebagai konsep mengenai tindakan yang dapat dilakukan oleh individu dalam kerangka masyarakat sebagai suatu organisasi. Ketiga, peranan juga dapat

dianggap sebagai perilaku individu yang memiliki signifikansi bagi struktur sosial masyarakat (Soekanto, 2009: 213).

Sementara itu, motivasi timbul sebagai hasil dari interaksi individu dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Oleh karena itu, kekuatan motivasi seseorang dapat bervariasi ketika menghadapi situasi yang sama. Bahkan, individu dapat menunjukkan dorongan yang berbeda dalam merespons situasi yang berbeda pada waktu yang berbeda pula (Sutrisno, 2016: 110).

Motivasi digambarkan sebagai hasil interaksi antara seseorang dengan situasi yang dihadapinya. Hal ini menekankan bahwa motivasi tidak muncul dalam ruang hampa, tetapi dipengaruhi oleh konteks dan keadaan tertentu yang dihadapi oleh individu tersebut.

Beberapa poin penting dari penjelasan ini adalah: Pertama, Interaksi dengan Situasi: Motivasi muncul dari bagaimana seseorang berinteraksi dengan situasi tertentu. Situasi tersebut bisa berupa tantangan, tugas, atau lingkungan yang spesifik. Kedua, Perbedaan Kekuatan Motivasi: Karena motivasi bergantung pada interaksi dengan situasi, kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang bisa berbeda meskipun situasinya sama. Ini berarti setiap individu dapat merespons situasi yang sama dengan tingkat motivasi yang berbeda. Ketiga, Konteks dan Waktu: Motivasi juga bisa berubah tergantung pada konteks dan waktu. Seorang individu bisa menunjukkan dorongan atau motivasi yang

berbeda ketika menghadapi situasi yang berbeda atau pada waktu yang berbeda.

Secara keseluruhan, Sutrisno ingin menyampaikan bahwa motivasi adalah sesuatu yang dinamis dan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal yang berbeda-beda bagi setiap individu dan dalam berbagai situasi serta waktu yang berbeda.

Pegawai ialah setiap orang yang akan bekerja dengan menjual jasa tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Peran pegawai sangat penting dalam operasional suatu perusahaan, karena mereka menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab yang mendukung tercapainya tujuan bisnis. Balas jasa yang diterima oleh pegawai, yang dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, dan manfaat lainnya, mencerminkan nilai kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Selain itu, hubungan antara pegawai dan perusahaan diatur oleh ketentuan hukum dan kebijakan perusahaan yang memastikan adanya perlindungan dan keadilan bagi kedua belah pihak. Pegawai yang merasa puas dan mendapatkan kompensasi yang adil cenderung memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas kerja (Hasibuan, 2007: 65).

Pegawai menawarkan kemampuan fisik dan intelektual mereka kepada perusahaan. Ini berarti mereka memberikan kontribusi berupa tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan

mempekerjakan pegawai untuk memanfaatkan tenaga fisik dan pikiran mereka. Pegawai bekerja dalam berbagai kapasitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan, baik itu di bidang administrasi, produksi, layanan, atau lainnya. Sebagai imbalan atas tenaga yang diberikan, pegawai menerima balas jasa. Balas jasa ini bisa berupa gaji, upah, tunjangan, bonus, dan bentuk kompensasi lainnya yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja antara pegawai dan perusahaan. Hubungan antara pegawai dan perusahaan didasarkan pada perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian ini memastikan bahwa pegawai menerima balas jasa yang adil sesuai dengan kontribusi mereka.

Pegawai dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh adanya motivasi, yang berfungsi sebagai pendorong utama bagi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, baik internal seperti keinginan untuk mencapai prestasi dan pengembangan diri, maupun eksternal seperti penghargaan, pengakuan, dan insentif finansial. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, proaktif, dan menyerang dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, dan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi

motivasi pegawai dan mengambil langkah-langkah strategis, seperti memberikan umpan balik positif, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif, guna memastikan pegawai tetap termotivasi dan berkomitmen dalam pekerjaan saya.

Menurut Adi S. (2016: 87), istilah "peningkatan" berasal dari kata "tingkat," yang merujuk pada lapisan atau strata dari sesuatu, yang kemudian membentuk suatu susunan. Peningkatan dapat diartikan sebagai usaha untuk menjadikan sesuatu lebih baik daripada sebelumnya. Untuk mencapai peningkatan tersebut, diperlukan perencanaan dan pelaksanaan yang baik, di mana keduanya harus saling terkait dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan.

Sementara itu, Moeliono (2005: 54) menjelaskan bahwa peningkatan adalah suatu cara atau usaha yang dilakukan untuk memperoleh keterampilan atau kemampuan yang lebih baik. Secara umum, peningkatan merupakan upaya untuk meningkatkan derajat, tingkat, serta kualitas dan kuantitas. Peningkatan juga dapat diartikan sebagai penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik.

2. Kerangka Konseptual

Frederick Herzberg mendefinisikan motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini diklasifikasikan menjadi dua faktor yaitu: Pertama, faktor ekstrinsik yang disebut juga sebagai *hygiene* memiliki penjelasan bahwa melalui

faktor tersebut akan membawa kecenderungan seseorang mengalami ketidakpuasan kerja. Kedua, faktor intrinsik merupakan suatu faktor yang akan membawa seseorang mendapatkan kepuasan kerja baik itu prestasi, penghargaan, tanggung jawab, bentuk pekerjaan dan pertumbuhan.

Meskipun *hygiene factors* tidak menyebabkan kepuasan yang mendalam, ketidakhadirannya dapat menyebabkan ketidakpuasan yang signifikan. Herzberg menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja secara efektif, organisasi perlu fokus pada peningkatan motivators sekaligus memastikan bahwa *hygiene factors* dikelola dengan baik.

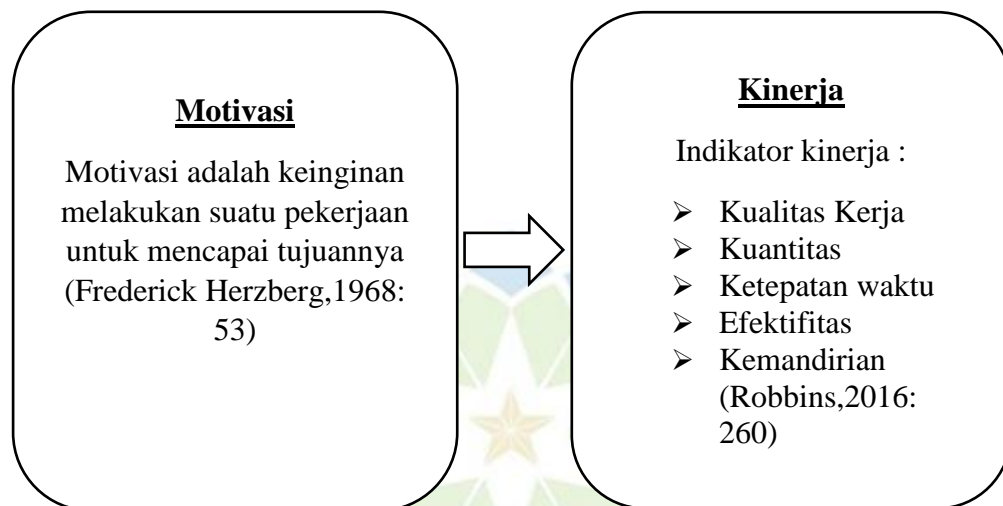
Tentunya pelaksanaan ini dilakukan dengan sebaik mungkin sesuai dengan perintah Allah SWT dalam Al-quran surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

إِلَىٰ وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ ۚ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسِيرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيَبِيَّتُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عِلْمِ

Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."

Peran motivasi pegawai juga tidak kalah penting dalam sebuah organisasi. Karena motivasi dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerja. Oleh karena itu, banyak peneliti yang meneliti tentang pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Melihat akan pentingnya peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai berbasis

kebutuhan, maka sudah seharusnya motivasi diberikan kepada setiap pegawai, sehingga pemberian motivasi diperlukan untuk mendorong kinerja pegawai dalam berprestasi maupun memperlancar tugas-tugas yang diberikan kepada para karyawan.



Bagan 1.1 Kerangka Konseptual Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Sukabumi

Sumber: Observasi Penulis, 2024

5. Langkah-langkah Penelitian

Adapun untuk langkah-langkah penelitian akan dilakukan tahapan berikut ini, dimulai dari menentukan lokasi penelitian, menentukan paradigma dan pendekatan, menentukan metode penelitian, menentukan jenis data, menentukan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Uraian lebih detailnya adalah sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian tepatnya di Kementerian Agama Jl. Taman Bahagia No.32, Rt/Rw 10/02 Benteng, Kec. Warudoyong, Kota Sukabumi,

Jawa Barat 43132. Ada beberapa pertimbangan dalam memilih lokasi ini, salah satunya yaitu lokasi yang tidak terlalu sulit dijangkau dan merupakan instansi atau lembaga yang terkait dengan objek penelitian yang akan dibahas.

Alasan lainnya karena Kinerja Pegawai yang ada pada KEMENAG Kota Sukabumi ini belum stabil, Sehingga akan mempermudah mendapatkan lebih banyak informasi.

2. Paradigma dan Pendekatan

Paradigma yang digunakan peneliti adalah paradigma konstruktivisme. Menurut Paton, konstruktivisme adalah suatu kebenaran yang dapat dilihat dari realitas sosial yang bersifat valid dan tidak diragukan kebenarannya (Umanailo, 2003: 210).

Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivisme karena penelitian ini menganalisis Peran Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Sukabumi.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dimana pendekatan kualitatif ini merupakan pendekatan berdasarkan filsafat postpositivisme yang digunakan untuk meneliti kondisi objek alamiah (Sugiyono, 2013: 18). Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan datang langsung ke tempat penelitian untuk memastikan dan mendapatkan data secara mendalam sehingga menghasilkan data yang bersifat natural.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian lapangan bersifat deskriptif berupa pendeskripsian atau penggambaran sesuatu yang ditemui secara lengkap, rinci dan mendalam (Uddin, 2019: 110).

Maka risetnya dilaksanakan dengan mendatangi tempat penelitian melalui observasi, wawancara dan teknik-teknik analisis data berupa reduksi data, display data, tafsir data serta menarik kesimpulan.

4. Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah jenis data deskriptif. Indeed mendefinisikan data deskriptif adalah suatu informasi tentang objek atau subjek dalam bentuk narasi yang tidak dapat dihitung dengan angka, namun bisa dilihat atau dirasakan.

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian (Sugiyono, 2015: 32).

Adapun data deskriptif dalam penelitian ini berkaitan dengan:

- a. Data tentang Perencanaan Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Sukabumi.
- b. Data tentang pelaksanaan Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Sukabumi.
- c. Data tentang Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Sukabumi.

Jadi, data yang digunakan dalam penelitian ini penulis menyajikan jenis data berupa kata atau narasi.

5. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang berasal dari sumber asli atau langsung. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi atau dalam file-file tertentu. Data primer diperoleh langsung dari sumbernya atau pihak pertama yang terlibat. Sumber data primer berperan sebagai subjek utama dalam penelitian, sehingga menghasilkan data inti. Informan yang menjadi sumber data primer terlibat langsung dalam fokus penelitian dan dianggap memiliki informasi yang relevan, serta mampu memberikan data yang akurat karena mendapatkan informasi langsung dari sumbernya (Umi Narimawati, 2008: 98).

Sumber data primer yang menjadi sasaran penulis dalam penelitian ini yaitu menggunakan purposive sampling yakni dengan menentukan sasaran yang sudah ditentukan.

b. Sumber Data Sekunder

Sementara itu, data sekunder adalah sumber informasi yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul informasi. Sumber data sekunder juga berfungsi sebagai sumber tambahan atau pelengkap yang diperlukan dalam penelitian. Data sekunder dapat

membantu peneliti dalam menganalisis data, biasanya dalam bentuk dokumen yang berkaitan dengan topik penelitian.

Sumber data sekunder yang diambil penulis dalam penelitian ini bersumber dari buku, jurnal dan dokumen (Sugiyono, 2018: 25).

6. Teknik Pengumpulan Data

Data primer merujuk pada informasi yang berasal dari sumber asli atau langsung. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi atau dalam file-file tertentu. Data primer diperoleh langsung dari sumbernya atau pihak pertama yang terlibat. Sumber data primer berperan sebagai subjek utama dalam penelitian, sehingga menghasilkan data inti. Informan yang menjadi sumber data primer terlibat langsung dalam fokus penelitian dan dianggap memiliki informasi yang relevan, serta mampu memberikan data yang akurat karena mendapatkan informasi langsung dari sumbernya (Umi Narimawati, 2008: 98).

a. Observasi

Observasi, menurut S. Margono, dapat diartikan sebagai proses pengamatan dan pencatatan yang dilakukan secara sistematis terhadap fenomena yang terlihat pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan ini dilakukan di lokasi di mana peristiwa terjadi (Zuriah, 2009: 173).

Dalam praktiknya, observasi dilakukan secara langsung di Kemenag Kota Sukabumi, yang memerlukan persiapan seperti mengumpulkan arsip, perangkat perekam elektronik, daftar kamera,

dan peralatan lain sesuai dengan kebutuhan peneliti. Melakukan observasi memberikan keuntungan bagi peneliti karena mereka dapat memperoleh pengalaman langsung dengan topik penelitian. Dalam konteks ini, peneliti mengamati area studi untuk lebih memahami kondisi yang ada. Observasi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengamati peran motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Sukabumi (Sadiah, 2015: 138).

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung melalui pertanyaan lisan antara penanya dan orang yang memberikan informasi. Salah satu ciri khas dari wawancara adalah adanya interaksi tatap muka antara pewawancara dan narasumber (Zuriah, 2009: 179). Proses ini melibatkan dialog verbal antara dua pihak atau lebih (Sadiah 2015: 88).

Dalam teknik wawancara yang tidak terstruktur, pedoman yang digunakan hanya berisi poin-poin utama yang akan ditanyakan kepada subjek penelitian. Di lokasi penelitian, pertanyaan yang relevan dengan topik seperti "Peran Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Sukabumi" diajukan untuk memperoleh data yang dapat dipercaya. Sebelum wawancara, penting untuk menyusun pertanyaan yang sesuai dengan fokus penelitian, kemudian langsung

menyampaikannya kepada narasumber, responden, atau peserta wawancara informal.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang penting untuk menelusuri informasi historis, terutama dalam kajian sejarah. Dalam konteks ini, bahan-bahan dokumentasi memiliki peranan yang sangat signifikan. Contoh dari data yang dapat dikumpulkan mencakup surat pribadi, buku, kliping, dokumen dari instansi pemerintah maupun swasta, serta data yang tersimpan di server, flashdisk, atau website (Bunging, 2007: 125).

Proses studi dokumentasi mencakup pengumpulan informasi dari berbagai jenis dokumen, seperti buku, catatan, arsip, korespondensi, majalah, surat kabar, jurnal, dan laporan penelitian. Teknik ini diharapkan dapat membantu peneliti dalam menemukan data teoritis yang berkaitan dengan Kementerian Agama Kota Sukabumi. Dalam hal ini, penulis memanfaatkan buku sebagai sumber utama serta semua sumber informasi yang ada (Sadiah, 2015: 91).

7. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Bagian ini menjelaskan langkah-langkah yang akan diambil oleh peneliti untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh dari lapangan. Untuk mendapatkan temuan yang valid, penting untuk

mengevaluasi kredibilitas data dengan menerapkan teknik keabsahan, seperti memperpanjang kehadiran peneliti di lokasi penelitian dan melakukan observasi yang mendalam (Sugiyono, 2014: 252-253).

Dalam penelitian ini, peneliti membutuhkan data yang sah dengan cara melakukan observasi yang mendalam, yakni terjun langsung untuk mengumpulkan data dan informasi tentang bagaimana peran motivasi Pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Sukabumi.

8. Teknik Analisis Data

Analisis data ini terdiri dari:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses yang melibatkan pemilihan dan fokus pada penyederhanaan, pengabstrakan, serta transformasi data mentah yang diperoleh dari catatan lapangan. Proses ini berlangsung secara berkesinambungan selama penelitian, bahkan sebelum data sepenuhnya terkumpul, seperti yang terlihat dari kerangka konseptual, permasalahan penelitian, dan metode pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti.

Proses reduksi data mencakup beberapa langkah, yaitu meringkas data, mengkode, menelusuri tema, dan mengelompokkan informasi. Metode yang digunakan termasuk seleksi yang ketat terhadap data, menyusun ringkasan atau deskripsi singkat, serta mengkategorikannya ke dalam pola yang lebih luas. Dalam

penelitian ini, reduksi data dilakukan untuk menentukan data mana yang relevan dan mana yang tidak, sebelum melanjutkan ke tahap penyajian data.

- b. Display data ataupun penyajian data yaitu merupakan kegiatan saat sekumpulan data disusun secara sistematis dan mudah dipahami, sehingga memberikan kemungkinan menghasilkan kesimpulan.

Penyajian data dalam penelitian ini ialah berupa narasi atau kata-kata yang nantinya data akan terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.

- c. Tafsir data

Penafsiran atau Interpretasi data merupakan suatu kegiatan yang menggabungkan hasil analisis dengan pernyataan, kriteria, atau standar tertentu untuk menemukan makna dari data yang dikumpulkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian yang sedang diperbaiki.

- d. Menarik Kesimpulan

Menarik kesimpulan dilakukan dengan menyimpulkan data yang umum kepada data yang khusus setelah terlebih dahulu dijelaskan bagian yang umum tentang Peran Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Sukabumi.