

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai penggerak utama sebuah organisasi. Pegawai sebagai salah satu sumber daya memiliki peran penting bagi kemajuan dan pengembangan organisasi atau institusi. Setiap pegawai merupakan sumber daya yang terlibat langsung dalam aktivitas atau kegiatan institusi. Apabila sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dapat berjalan efektif, maka organisasi tetap berjalan efektif. Sehingga akan berpengaruh pada capaian output organisasi berupa kinerja pegawai yang baik.

Kinerja menjadi sebuah ukuran bagi keberhasilan organisasi. Segala pencapaian instansi pemerintah tergantung pada hasil kerja pegawai. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi, sebab kinerja pegawai pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2002: 94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya Menurut Mangkunegara (2001 :67) Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kualitas dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Sedangkan, kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut.

Kantor Kementerian Agama Kota Kupang merupakan salah satu satuan kerja dari Kementerian Agama Republik Indonesia. Kantor Kementerian Agama Kota Kupang telah menetapkan target kinerja yang dalam pencapaiannya, membutuhkan kinerja pegawai yang baik.

Program Kerja pada Subbagian Tata Usaha yaitu pembinaan kerukunan hidup umat beragama, pembinaan administrasi umum (tata persuratan), pembinaan administrasi keuangan dan BMN, pembinaan administrasi kepegawaian, penyusunan, pengarsipan dokumen target 4139, realisasi 2957, tidak realisasi 1171 karena adanya perubahan pada kegiatan pembinaan yang anggaranya direlokasi untuk kegiatan operasional kantor, tidak semua pegawai mendapatkan pembinaan dan pelatihan karena kekurangan anggaran oprasional kantor, penyusunan surat keputusan tidak terealisasi sesuai target karena tidak semua pegawai naik pangkat dan berkala sesuai target.

Program kerja Seksi Pendidikan Islam yaitu melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang pendidikan agama Islam, pengelolaan data dan informasi, penyusunan rencana dan pelaporan, target 300, realisasi 288, tidak realisasi 12 karena adanya beberapa kegiatan anggaranya direlokasi untuk kegiatan operasional lainnya, adanya pegawai dan guru-guru yang mutasi sehingga berpengaruh pada target capaian yang telah ditetapkan pada seksi Pendidikan Islam.

Program Kerja Seksi Bimas Islam yaitu bertugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan

pelaporan di bidang urusan agama Islam dan bina syariah, bina kantor urusan agama dan keluarga sakinah, penerangan agama Islam, serta pemberdayaan zakat dan wakaf, target 600, realisasi 505, tidak realisasi 95 karena adanya pegawai yang mutasi, adanya beberapa kegiatan yang anggaranya di relokasi untuk kegiatan operasional KUA.

Program kerja seksi Bimas Kristen yaitu bertugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang kelembagaan, penyuluhan, dan budaya keagamaan Kristen. Target 180, realisasi 130, tidak realisasi 50 karena terjadinya pagu minus pada tujangan penyuluh Non PNS dan tidak bisa dibayarkan selama 6 bulan yang berpengaruh pada capaian realisasi dan target pada seksi Bimas Kristen.

Program kerja Seksi Pendidikan Kristen yaitu melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang pendidikan agama dan pendidikan keagamaan Kristen, target 300, realisasi 255, tidak realisasi 45 karena ada beberapa pegawai yang pensiun dan mutasi sehingga mempengaruhi target yang telah ditetapkan seksi.

Program kerja seksi Bimas Katolik bertugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang kelembagaan, penyuluhan, pemberdayaan umat, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan Katolik, target 414, realisasi 341, tidak realisasi 73 karena adanya pagu minus pada tunjangan penyuluh Non PNS, sehingga berpengaruh pada target realisasi.

Program kerja Penyelenggara Hindu yaitu bertugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan

pelaporan di bidang kelembagaan, penyuluhan, pemberdayaan umat, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan Hindu, target 395, realisasi 284, tidak realisasi 92 karena ada beberapa program kegiatan yang dialihkan ke bantuan Lembaga keagamaan dan adanya optimalisasi anggaran.

Program kerja Penyelenggara Buddha yaitu bertugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang kelembagaan, penyuluhan, pemberdayaan umat, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan Buddha, target 64, realisasi 46, tidak realisasi 22 karena ada beberapa program kegiatan yang pelayanan dan bimbingan, penyusunan pelaporan dan penyuluhan budaya keagamaan Buddha yang tidak bisa berjalan secara baik karena belum adanya pegawai fungsional penyuluh pada bimas Buddha yang menangani bidang kepenyuluhan.

Program kerja Penyelenggara Haji dan Umrah yaitu melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang pendaftaran dan pembatalan haji, bimbingan manasik, bina haji reguler, penyelenggara haji khusus dan umrah, transportasi dan dokumen haji reguler, serta administrasi keuangan haji, target 400, realisasi 347, tidak realisasi 53 karena adanya penundaan keberangkatan jamaah haji, sehingga berpengaruh pada capaian realisasi target.

Berdasarkan data pencapaian target, maka dapat dilihat pencapaian Kantor Kementarian Agama Kota Kupang pada Tahun 2019 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

**Data Target dan Realisasi Program Kerja
pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang Tahun 2019**

No	Satker dan Nama Kegiatan	Target	Realisasi		Tidak Terealisasi	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	2	3	4	5	6	7
Subbagian Tata Usaha						
1	Pembinaan Kerukunan Hidup Umat Beragama	2	1	50	1	50
2	Pembinaan Administrasi Umum (tata persuratan)	3500	2475	70,71	1025	29,29
3	Pembinaan Administrasi Keuangan dan BMN	2	1	50	1	50
4	Pembinaan Administrasi Kepegawaian	135	110	81,48	15	18,52
5	Penyusunan Keputusan	150	120	80	30	20
6	Pengarsipan Dokumen	350	250	71,41	100	28,58
Seksi Pendidikan Islam						
1	Melakukan Pelayanan dan bimbingan teknis di bidang Pendidikan Islam	100	98	98	2	2
2	Mengelola Data dan Informasi di bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam	100	95	95	5	5
3	Penyusunan Rencana dan Pelaporan di bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam	100	95	95	5	5
Seksi Bimas Islam						
1	Melakukan Pelayanan dan bimbingan teknis di bidang Urusan Agama Islam	100	85	85	15	15
2	Pengelolaan Data dan Informasi di bidang Bimas Islam	100	70	70	30	30
3	Penyusunan Rencana dan Pelaporan di bidang Bimas Islam	100	80	80	20	20
4	Bina Syariah dan Kantor Urusan Agama Islam	100	80	80	20	20

Lanjutan Tabel 1.1

No	Satker dan Nama Kegiatan	Target	Realisasi		Tidak Terealisasi	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	2	3	4	5	6	7
5	Bina Keluarga Sakinah	100	95	95	5	5
6	Penerangan Agama Islam	100	95	95	5	5
Seksi Urusan Agama Kristen						
1	Melakukan pelayanan dan bimbingan teknis di bidang Urusan Agama Kristen	40	30	75	10	25
2	Penelolaan data dan informasi di bidang urusan Agama Kristen	40	30	75	10	25
3	Penyusunan Rencana dan Pelaporan, Penyuluhan dan Budaya Keagamaan Kristen	100	70	70	30	30
Seksi Pendidikan Kristen						
1	Melakukan Pelayanan dan Bimbingan Teknis di bidang Pendidikan Kristen	100	80	80	20	20
2	Penelolaan data dan informasi di bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Kristen	100	90	90	10	10
3	Penyusunan Rencana dan Pelaporan di bidang pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Kristen	100	85	85	15	15
Seksi Bimas Katolik						
1	Melakukan pelayanan dan bimbingan teknis dibidang Urusan Agama Katolik	100	85	85	15	15
2	Melakukan pelayanan dan bimbingan teknis dibidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Katolik	100	80	80	20	20
3	Penelolaan data dan informasi di bidang Urusan Agama Katolik	7	5	71,42	2	28,58
4	Penelolaan data dan informasi di bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Katolik	7	6	85,71	1	14,29
5	Penyusunan Rencana dan Pelaporan, Penyuluhan dan Budaya Keagamaan Katolik	100	80	80	20	20
6	Penyusunan Rencana dan Pelaporan di bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Katolik	100	85	85	15	15
Penyelenggara Hindu						
1	Melakukan pelayanan dan bimbingan teknis dibidang Urusan Agama Hindu	160	120	75	40	25
2	Melakukan pelayanan dan bimbingan teknis dibidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Hindu	24	12	50	12	50
3	Penelolaan data dan informasi di bidang Urusan Agama Hindu	7	7	100	-	-

Lanjutan Tabel 1.1

No	Satker dan Nama Kegiatan	Target	Realisasi		Tidak Terealisasi	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	2	3	4	5	6	7
4	Penelolaan data dan informasi di bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Hindu	160	120	75	40	25
5	Penyusunan Rencana dan Pelaporan, Penyuluhan dan Budaya Keagamaan Hindu	12	12	100	-	-
6	Penyusunan Rencana dan Pelaporan di bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Hindu	12	12	100	-	-
Penyelenggara Buddha						
1	Melakukan pelayanan dan bimbingan teknis dibidang Urusan Agama Buddha	24	20	83,33	4	16,67
2	Melakukan pelayanan dan bimbingan teknis di bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Buddha	12	12	100	-	-
3	Penelolaan data dan informasi di bidang Urusan Agama Buddha	2	2	100	-	-
4	Penelolaan data dan informasi di bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Buddha	2	2	100	-	-
5	Penyusunan Rencana dan Pelaporan, Penyuluhan dan Budaya Keagamaan Buddha	24	10	41,66	14	58,34
6	Penyusunan Rencana dan Pelaporan di bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Buddha	12	8	66,66	4	33,34
Penyelenggara Haji dan Umrah						
1	Melakukan Pelayanan dan bimbingan teknis di bidang haji dan Umrah/Pelayanan Haji	100	76	76	24	24
3	Bimbingan Manasik, bidang haji reguler/Pembinaan Haji dan Umrah	100	90	90	10	10
4	Dukungan Manajemen dan pelaksanaan Tugas (teknis lainnya PHU)	100	97	97	3	3
5	Pengelolaan dana haji	100	84	84	16	16
Jumlah Total		6744	5160	76,51	1584	23,49

Sumber : Laporan Kinerja Satker Kemenag Kota Kupang, 2020

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan realisasi target Kantor Kementerian Agama Kota Kupang Tahun 2019. Data tersebut menunjukkan bahwa realisasi pelaksanaan kegiatan pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang Tahun 2019 belum sesuai target yang telah ditetapkan. Dari total 6744 kegiatan yang ditargetkan, terealisasi sebanyak 5160 atau 76,51%. Sisa kegiatan yang tidak terlaksana adalah 1584 kegiatan atau 23,49%. Pencapaian yang belum sesuai target ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada kinerja pegawai, karena pencapaian suatu organisasi tidak terlepas dari pencapaian kinerja pegawainya.

Kasmir (2016:65-71) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan atau keahlian, pengetahuan, rencana kerja, keperibadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selanjutnya Selanjutnya As'ad dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Fred Luthan (2005) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kemauan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk selalu berusaha keras yang tentunya sesuai keinginan organisasi, kepercayaan tertentu, dan penerimaan berbagai nilai dan tujuan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan perhatiannya terhadap

organisasi & keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Selanjutnya Robbins (2001:123) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Komitmen organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai dalam mempertahankan dan memajukan organisasi. Dari hasil wawancara awal tanggal 10 Agustus 2020 dengan 4 (empat) orang pegawai dari bagian Kepegawaian Kasubag Tata Usaha diperoleh informasi bahwa komitmen organisasi terhadap pegawai dipengaruhi oleh fungsi pengawasan. Fungsi pimpinan sebagai pemberi komando tidak berjalan secara optimal, sehingga seringkali pegawai bekerja tidak tepat waktu, suka menunda-nunda pekerjaan dan sering terlambat masuk kantor. Hal ini di dukung dengan data Rekapitan Daftar Hadir Pegawai Tahun 2020.

Tabel 1. 2
Rekapitan Daftar Hadir Pegawai dari Bulan Juli s/d Desember 2019 Kantor
Kementerian Agama Kota Kupang

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat 1 S/D 3 Kali	Terlambat < 3 Kali	Pulang Cepat
Juli	76	10	11	8
Agustus	76	9	15	7
September	76	7	4	5
Oktober	76	12	10	12
Nopember	76	6	13	7
Desember	76	1	-	5
Total		45	53	44

Sumber : Data Kepegawaian, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, diketahui bahwa selama enam bulan pada Tahun 2020, jumlah pegawai yang terlambat masuk kantor 1 s/d 3 kali sebanyak 45 orang, terlambat lebih dari 3 kali sebanyak 53 orang sedangkan jumlah pegawai yang

pulang cepat sebanyak 44 orang, jumlah tertinggi adalah pada pegawai yang terlambat masuk kantor lebih dari 3 kali. Jumlah ini lebih tinggi karena pegawai belum mematuhi jam masuk dan jam pulang kantor.

Menurut hasil penelitian Yuan Duana Pitra (2013) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman dan perkebunan (BPT-Bun) di Salatiga”, hasil temuan menunjukkan bahwa Komitmen organisasi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPT-BUN Salatiga. Sebaliknya penelitian dari Riski Syandari Pratama (2016) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) Bandar Lampung” menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan.

Spencer dalam Wibowo (2007:87) Kompetensi merupakan karakteristik individu yang melekat, kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dan stabil, dan dapat dilihat serta diukur dari perilaku individu yang bersangkutan, ditempat kerja atau dalam berbagai situasi. Untuk itu kompetensi seseorang mengindikasikan kemampuan berperilaku seseorang dalam berbagai situasi yang cukup konsisten untuk suatu periode waktu yang cukup panjang dan bukan hal yang kebetulan semata. Menurut UU No. 05 Tahun 2018 pasal 1 ayat 6 mengemukakan bahwa kompetensi adalah Pengetahuan, Keterampilan dan sikap/prilaku seseorang ASN yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dengan melaksanakan tugas jabatannya.

Pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang untuk mendukung kinerja pegawai yang optimal, maka dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi.

Tetapi tidak semua pegawai memiliki kompetensi sesuai yang diharapkan Organisasi. Ini disebabkan oleh jenjang pendidikan/kualifikasi pendidikan pegawai berbeda. Akan berpengaruh pada pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai yang berdampak pada kinerja. Menurut pengamatan penulis selama 4 hari dari tanggal 04 s/d 07 Agustus 2020 masih adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Terbatasnya pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan formasi jabatan yang ada. Dan diperkuat dengan data gambaran kondisi pegawai sesuai *Job Description* dan kualifikasi pendidikan tahun 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Pegawai Sesuai Kualifikasi Pendidikan

No	Uraian	Jumlah Pegawai	Sesuai Kualifikasi Pendidikan	Tidak Sesuai Kualifikasi Pendidikan	%
1	Kepala Kantor	1	1	-	-
2	Sub Bagian Tata Usaha	15	8	7	87,5
3	Seksi Pendidikan Islam	8	8	1	12,5
4	Seksi Bimas Islam	9	8	2	25
5	Seksi Urusan Agama Kristen	13	11	2	18,18
6	Seksi Pendidikan Kristen	11	8	3	37,5
7	Seksi Bimas Katolik	12	12	1	8,33
8	Penyelenggara Haji dan Umrah	3	2	1	50
9	Penyelenggara Hindu	2	1	1	100
10	Penyelenggara Buddha	2	1	1	100
	Jumlah	76	61	19	31,14

Sumber : Olahan Data Kepegawaian, 2020

Berdasarkan Tabel: 1.3 di atas menggambarkan bahwa dari 76 pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang yang kualifikasi pendidikan tidak sesuai dengan *Job Description* sebanyak 19 orang atau 31,14%. Misalnya Sarjana Agama ditempatkan sebagai bendahara pengeluaran yang seharusnya diisi oleh Sarjana

Akuntansi atau Ekonomi, Sarjana Hukum ditempatkan sebagai penerima dan pencatat surat dan lain-lain. Selain itu juga, dipengaruhi dengan keterbatasan pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan *Job description*. Hal ini mengindikasikan bahwa masih adanya masalah dalam penempatan pegawai yang akan berpengaruh pada pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai. Para pegawai akan merasa terbebani dengan tugas-tugas yang tidak sesuai dengan bidang dan kemampuannya. Hasil kerja menjadi tidak sesuai harapan, para pegawai menjadi tidak nyaman sehingga kinerja pegawai menjadi menurun terhadap organisasi.

Tabel 1.4
Data Ketersediaan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Kupang

No	Jenjang Pendidikan	Kebutuhan	Tersedia	%
1	SMA	10	7	70
2	DIII	7	4	57,14
3	Sarjana	59	43	72,88
4	Pascasarjana	24	22	91,66
Jumlah		100	76	76

Sumber : Laporan Satker Kemenag Kota Kupang, 2020

Data Tabel 1.4 menunjukkan masih kurangnya pegawai pada Kantor kementerian Agama Kota Kupang. Jumlah pegawai yang tersedia kebutuhan hanya 76%, berarti ada kekurangan 24% jumlah pegawai atau sebanyak 24 orang.

Tabel 1.5
Data Jenjang Jabatan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Kupang

No	Jenjang Jabatan	Kebutuhan	Tersedia	%
1	Struktural	49	43	87,75
2	Fungsional	51	33	64,70
Jumlah		100	76	76

Sumber : Laporan Satker Kemenag Kota Kupang, 2020

Data Tabel 1.5 menunjukkan bahwa belum terpenuhinya ketersediaan pegawai struktural dan fungsional yaitu dari kebutuhan pegawai struktural sebanyak 49 orang, yang tersedia 43 orang atau 87,75%, berarti masih kekurangan 12,25% dari jumlah

pegawai yang dibutuhkan, dan pegawai fungsional dari kebutuhan sebanyak 51 orang, yang tersedia sebanyak 33 orang atau 64,70% berarti masih kekurangan 35,1 % dari jumlah pegawai yang dibutuhkan.

Penelitian terdahulu Dinie Anisa Triastuti (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai” hasil temuan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan temuan penelitian dari Zaraswati (2017) berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta” menunjukkan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Sunnyoto, 2012: 43). Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 Orang pegawai dari Seksi Bimbingan Masyarakat Katolik Kantor Kementerian Agama Kota Kupang mendapatkan informasi bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam meningkatkan semangat kerja para pegawai. Lingkungan kantor terpisah, ruang kantor yang sempit, dokumen berkas atau lemari arsip yang menjadi satu dengan ruangan pegawai, fasilitas pendukung yang

kurang memadai seperti alat pendingin (Air Conditioner), sirkulasi udara yang tidak mendukung karena ruangan sempit, ruangan panas dan gerah, kebersihan kantor yang kurang terjaga. Selain itu, sarana dan parasarana kerja yang tidak mendukung seperti laptop, printer dan lain-lain.

Tabel 1.6
Data Peralatan Kerja
Pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang

No	Peralatan	Jumlah Yang dibutuhkan	Jumlah yang ada	Tersedia kondisi baik dan dapat digunakan	Kondisi Rusak
1	Komputer	13	6	5	1
2	Laptop	52	47	34	11
3	Printer	38	29	26	6
4	Lemari Arsip	34	22	19	3
5	AC	15	13	12	2
6	Alat Kebersihan	18	10	7	3
Total		170	127	103	26

Sumber: Laporan Inventaris Satker Kemenag Kota Kupang, 2020

Data Tabel 1.6 menunjukkan bahwa peralatan kerja belum terpenuhi sesuai kebutuhan kerja. Jumlah peralatan kerja yang dibutuhkan adalah sebanyak 170 unit, namun hanya tersedia 127 unit, yang dapat digunakan hanyalah 103 unit, sedangkan 26 unit lainnya berada dalam kondisi rusak sehingga tidak dapat digunakan dalam menunjang pekerjaan pegawai. Karena adanya kekurangan peralatan kerja, maka terdapat pegawai yang menggunakan peralatan kerja pribadinya.

Menurut Dinie Anisa Triastuti (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai” hasil temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat pula. Kemudian hasil penelitian Heny Sidanti (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan

Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun” menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Berdasarkan teori, permasalahan dan *research gap* yang dipaparkan diatas, maka penulis berkehendak untuk melaksanakan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Kupang dengan Judul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai, komitmen organisasi, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kementerian Agama Kota Kupang?
3. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kementerian Agama Kota Kupang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kementerian Agama Kota Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran tentang kinerja pegawai, komitmen organisasi, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang
2. Adanya pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor kementerian Agama Kota Kupang
3. Adanya pengaruh yang signifikan dari kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor kementerian Agama Kota Kupang
4. Adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terdiri atas terbagi atas:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan aspek kinerja, komitmen organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor kementerian Agama Kota Kupang khususnya berkaitan dengan komitmen organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja.