

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dan kinerja merupakan aspek penting bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset atau investasi yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah motor penggerak bagi organisasi. Segala potensi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dapat bermanfaat untuk meraih keberhasilan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, kinerja merupakan hasil gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Kinerja baik merupakan harapan sekaligus kebutuhan mendasar bagi organisasi pemerintah saat ini. Kinerja yang baik menjadi kontribusi yang baik dalam upaya pencapaian tujuan, visi serta misi organisasi. Karena itu siapapun yang berperan dan sekecil apapun peran yang dilakoni haruslah merujuk pada pencapaian tujuan organisasi.

Bertolak dari kenyataan tersebut, maka tuntutan untuk memperbaiki kinerja menjadi suatu kebutuhan mendasar bagi pemerintah dalam rangka pelaksanaan program pembangunan. Perlu adanya perbaikan sehingga sumber daya manusia yang dimiliki dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas baik.

Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:17) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan

kaidah moral ataupun nilai etis yang berlaku. Dengan kata lain kinerja merupakan prestasi kerja atau keberhasilan kerja individu maupun tim kerja dalam organisasi. Donnelly, Gibson dan Ivancevich (1994) merumuskannya kinerja sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Masih tentang kinerja, pelaporan kinerja dan data kinerja menjadi sesuatu yang sangat penting untuk kinerja pegawai. Mahmudi (2015) menyatakan bahwa data kinerja dan pelaporan kinerja pegawai memberikan umpan balik untuk melakukan perbaikan kinerja. Laporan yang diserahkan tepat waktu akan memberikan andil bagi kinerja yang efisien. Henderikcen dan Van Breda (2000) menyatakan bahwa informasi tidak dapat relevan jika tidak tepat waktu. Oleh karena itu ketepatan waktu adalah batasan penting yang harus diperhatikan oleh pegawai.

Kinerja pegawai menjadi permasalahan yang menarik untuk diperbincangkan pada masa sekarang ini. Demikian juga dengan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang. Kinerja yang dihasilkan oleh individu ataupun tim kerja pada kantor Kementerian Agama Kota Kupang belumlah optimal.

Kantor Kementerian Agama Kota Kupang adalah instansi vertikal Kementerian Agama yang berada di wilayah kerja Provinsi Nusa Tenggara Timur. Dalam kedudukannya sebagai instansi vertikal, tugas Kementerian Agama merujuk pada Keppres No. 45 tahun 1974 tentang Susunan Organisasi Departemen Presiden Republik Indonesia. Lampiran 14 (empat belas), pasal 2 (dua) dari Keppres ini menyebutkan bahwa tugas pokok Departemen Agama adalah menyelenggarakan sebagian dari tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang agama. Karena itu, Kantor Kementerian Agama Kota Kupang

hadir dalam upaya mendorong dan memajukan kehidupan beragama, serta meningkatkan penyelenggaraan pelayanan pemerintah terhadap pembinaan kehidupan beragama di wilayah pemerintahan Kota Kupang, agar dapat berjalan lancar, berhasil guna dan berdaya guna. Dengan kata lain Kantor Kementerian Agama Kota Kupang hadir untuk melaksanakan pembangunan agama dan keagamaan dalam wilayah kerja pemerintahan Kota Kupang.

Dalam rangka penjabaran tugas pembangunan di bidang agama inilah, Kantor Kementerian Agama Kota Kupang hadir dengan beberapa tugas pokok utama, di antaranya yaitu peningkatan kualitas kehidupan beragama dan peningkatan kualitas kerukunan hidup beragama. Upaya peningkatan kualitas kehidupan beragama dan peningkatan kualitas kerukunan hidup beragama, antara lain dilakukan melalui peningkatan kualitas penyuluh agama, baik itu Penyuluh Agama Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PNS) ataupun juga Penyuluh Agama Non PNS.

Penyuluh agama Kristen Non PNS merupakan asset yang dimiliki oleh Kantor Kementerian Agama Kota Kupang. Penyuluh Agama Kristen Non PNS adalah seorang yang berstatus bukan pegawai negeri sipil, namun dengan tugas dan tanggung jawab yang sama dengan penyuluh agama Kristen PNS, yaitu melaksanakan bimbingan keagamaan dan penyuluhan pembangunan melalui bahasa agama kepada masyarakat yang berada dalam wilayah pemerintahan Kota Kupang.

Penyuluh agama Kristen Non PNS hadir di tengah-tengah kehidupan masyarakat sebagai ujung tombak Kementerian Agama dalam rangka pelaksanaan program pembangunan di bidang agama dan keagamaan. Penyuluh Agama Kristen Non PNS memiliki peranan penting dalam kehidupan bermasyarakat. Penyuluh agama Kristen Non

PNS hadir sebagai juru penerang dan membimbing umat Kristen untuk dapat memiliki kehidupan yang sesuai dengan nilai-nilai Kristiani. Dengan cara mandiri maupun kelompok, penyuluh agama Kristen Non PNS memberi pemahaman akan nilai-nilai ajaran agama yang berisi nilai-nilai Ketuhanan yang merupakan kebutuhan dasar bagi manusia. dan semua ini bermuara pada tujuan akhir yaitu masyarakat Kristen memiliki pemahaman yang baik mengenai nilai-nilai Kristiani, dan hal tersebut dapat ditunjukkan melalui pengamalannya yang penuh komitmen dan konsisten serta memiliki wawasan multikultural untuk mewujudkan tatanan kehidupan yang harmonis dan saling menghargai satu sama lain.

Tugas pokok penyuluh agama Kristen Non PNS sebagaimana yang disebutkan dalam Petunjuk Teknis Penyuluh Agama Kristen Non PNS adalah sebagai berikut : mengumpulkan data identifikasi potensi wilayah atau kelompok sasaran, menyusun rencana kerja operasional, mengumpulkan bahan materi bimbingan agama dan penyuluhan pembangunan, menyusun konsep tertulis materi bimbingan agama dan penyuluhan pembangunan, melaksanakan konsultasi serta menyusun laporan bulanan pelaksanaan konsultasi dan kegiatan bimbingan agama dan pembangunan. Adapun tugas dari Penyuluh Agama Kristen Non PNS adalah sebagai berikut :

- a. Membentuk kelompok binaan sesuai dengan Surat Keputusan Penetapan Wilayah kerja bagi penyuluh agama Kristen Non PNS
- b. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan pembangunan dalam bahasa agama
- c. Membuat laporan mingguan pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan yang ditandatangani oleh pengurus atau ketua kelompok binaan/Stempel;

- d. Membuat laporan bulanan minimal 16 kegiatan pembinaan diketahui oleh ketua kelompok binaan/Stempel;
- e. Laporan bulanan disampaikan ke Kantor Kementerian Agama Kota Kupang c.q Seksi Urusan Agama Kristen paling lambat tanggal 10 setiap bulannya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, didapati bahwa kinerja penyuluh agama Kristen Non PNS belum optimal. Hal ini terlihat dari pengumpulan laporan yang tidak tepat waktu. Untuk jelasnya perhatikan Tabel 1.1

Tabel 1.1

Ketepatan Waktu Menyampaikan Laporan Tahun 2019

Penyuluh Agama	Bulan	Penyampaian Laporan			
		Tepat waktu	prosentase	Tidak tepat waktu	prosentase
50 Orang	Januari	10	20 %	40	80 %
	Februari	13	26 %	37	74 %
	Maret	14	28 %	36	72 %
	April	13	26 %	37	74 %
	Mei	19	38 %	31	62 %
	Juni	25	50 %	25	50 %
	Juli	18	36 %	32	64 %
	Agustus	17	34 %	33	66 %
	September	28	56 %	22	44 %
	Oktober	33	66 %	17	34 %
	November	31	62 %	19	38 %
	Desember	35	70 %	15	30 %

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kota Kupang tahun 2019 yang diolah untuk penelitian

Tabel 1.1 memberi gambaran bahwa pada tahun 2019, jumlah penyuluh agama Kristen Non PNS yang mengumpulkan laporan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan masih sangat rendah. Prosentase tidak mencapai 100 %. Prosentase meningkat melebihi 50 % hanya terjadi pada beberapa bulan saja, yaitu bulan Juni, September, Oktober,

November dan Desember. Rata-rata per tahun adalah 41,16 % penyuluh agama Kristen yang mengumpulkan laporan sesuai waktu yang telah disepakati bersama.

Kinerja penyuluh agama Kristen yang belum optimal juga nampak dari kualitas hasil pekerjaan, dalam hal ini laporan pelaksanaan tugas yang dibuat. Hasil studi dokumentasi memperlihatkan bahwa laporan dibuat tidak berpedoman pada petunjuk teknis yang ada. Laporan tidak memuat laporan mingguan pada setiap kelompoknya. Data potensi yang seharusnya menjadi pijakan penyuluh dalam menyusun program kerja, kurang dapat menjelaskan permasalahan mendasar yang dialami oleh setiap kelompok binaan. Hasil wawancara dengan penyuluh agama PNS yang menjadi mentor bagi penyuluh agama non PNS menyatakan bahwa terkesan laporan pelaksanaan tugas yang dibuat tidak dipersiapkan sebaik mungkin. Konsultasi laporan yang dilaksanakan setiap awal bulan selalu didapati ada format laporan yang tidak terisi sebagai mana peruntukannya.

Dari sisi kuantitas, belum optimalnya kinerja penyuluh agama dapat dilihat dari jumlah kegiatan yang dilaksanakan setiap bulannya. Petunjuk Teknis Penyuluh Agama Kristen Non PNS menyebutkan bahwa untuk setiap bulannya penyuluh agama harus melakukan pembinaan sebanyak 16 (enam belas) kali. Dari 16 kegiatan pembinaan yang harus dilaksanakan setiap bulannya, di dapati bahwa ada yang tidak mencapai jumlah yang ditetapkan tersebut.

Fenomena tersebut di atas menjadi gambaran masih belum optimalnya kinerja penyuluh agama Kristen Non PNS pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang. Dan hal ini tentu saja berdampak pada pencapaian tujuan, visi dan misi Kantor Kementerian Agama Kota Kupang. Oleh sebab itu, upaya peningkatan kinerja yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan beberapa hal dianggap berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja seseorang dalam suatu organisasi akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Secara umum menurut Leslie dan Lyold (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut

- a) Effort (usaha), yaitu seberapa keras seorang karyawan dalam bekerja
- b) Ability (kemampuan), terfokus pada kapabilitas seorang karyawan
- c) Direction, seberapa baik seorang karyawan memahami apa yang diharapkan dari pekerjaan yang ia lakukan

Simamora dalam Mangkunegara (2009:4) menyebutkan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Faktor individual, terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
- b) Faktor psikologis, terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi
- c) Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan.

Amstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2009) mengungkapkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri dan dari luar. Faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Faktor personal/individual, yaitu faktor dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi kinerjanya, meliputi pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kompetensi, percaya diri, motivasi dan komitmen
- b) Faktor kepemimpinan yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh atasan kepada seseorang, meliputi dorongan, motivasi dan arahan

- c) Faktor tim, yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada seseorang, meliputi kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan anggota tim
- d) Faktor sistem, yaitu faktor yang berasal dari organisasi tempat seseorang bekerja, meliputi budaya kerja, sistem kerja, fasilitas kerja, dan sebagainya
- e) Faktor kontekstual, yaitu faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal seseorang, meliputi lingkungan keluarga, lingkungan kerja, tekanan kerja dan sebagainya.

Dari pendapat para ahli yang telah dikemukakan sebelumnya, secara eksplisit tidak menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena itu dari pendapat Simamora dalam Mangkunegara, mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja, secara khusus faktor organisasi akan menjadi pintu masuk untuk memahami bahwa sebenarnya karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam faktor organisasi, bagaian yang disebutkan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah desain pekerjaan. Desain pekerjaan membantu dalam menjelaskan pekerjaan apa yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakan pekerjaan tersebut, berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan bagaimana ketentuan yang harus dijalankan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan (Sunarto, 2005). Desain pekerjaan itu sendiri terdiri dari 3 (tiga) unsur, yaitu unsur organisasi, unsur lingkungan dan unsur perilaku (Handoko, 2000). Unsur organisasi terdiri dari pendekatan mekanik, aliran kerja dan praktek-praktek kerja. Unsur lingkungan menyangkut tersedianya tenaga kerja yang potensial. Unsur perilaku meliputi otonomi, variasi tugas, identitas tugas, dan umpan balik. Unsur perilaku

ini sekaligus merupakan bagian dari indikator untuk menjelaskan tentang karakteristik pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang terbuat di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain karakteristik pekerjaan, kompetensi individu dan motivasi kerja. Dan berdasarkan fenomena yang terjadi pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang, maka ketiga faktor tersebut, yaitu karakteristik pekerjaan, kompetensi individu dan motivasi kerja diduga mempengaruhi kinerja penyuluh agama Kristen Non PNS.

Setiap pekerjaan mempunyai karakteristik atau aspek-aspek tertentu. Aspek-aspek ini kemudian dapat membuat individu bekerja dengan baik atau malah sebaliknya. Karakteristik pekerjaan mengacu pada isi dan sifat dasar dari tugas pekerjaan (Specto : 2008). Karakteristik pekerjaan adalah sifat dari tugas yang terkandung dalam suatu pekerjaan, meliputi berbagai dimensi yang dapat mendorong keefektifan individu dalam bekerja. Lebih lanjut tentang karakteristik pekerjaan, Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjuk pada bagaimana pekerjaan tersebut dapat dideskripsikan ke dalam 5 (lima) dimensi, yaitu keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Penyuluh agama Kristen Non PNS harus dapat memahami tugasnya secara baik. Pemahaman yang benar tentang tugasnya berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas. Hal ini kurang terlihat pada Penyuluh agama Kristen Non PNS pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang.

Penyuluh Agama Kristen Non PNS diharapkan hadir sebagai tokoh agama sekaligus sebagai motivator dan komunikator pembangunan di bidang keagamaan. Salah

satu dari kedua peran ini belum nampak dalam pelaksanaan tugas sebagai penyuluh agama Kristen Non PNS. Penyuluh agama Kristen Non PNS lebih mengambil peran sebagai tokoh agama yang mengajarkan tentang bagaimana cara menjadi umat Kristen yang baik. Sedangkan perannya sebagai motivator dan komunikator pembangunan belum dilakukan secara maksimal. Hasil wawancara dengan Staf Urusan Agama Kristen menyebutkan bahwa materi yang disampaikan lebih banyak berbicara seputar teologi dan dogma Kristen. Pesan pembangunan atau juga materi yang terkait dengan masalah sosial kemasyarakatan, politik, ekonomi, kesehatan dan sebagainya belum terlihat dalam materi yang disampaikan kepada kelompok binaan.

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009). Kompetensi individu berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu, berupa pengetahuan, ketrampilan dan sikap serta perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan serta tanggung jawab yang diamanatkan kepada individu tersebut. Wibowo (2007:86) menyebutkan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan ketrampilan dan pengetahuan yang dituntut untuk pekerjaan tersebut. Kompetensi yang berkualitas menjadi kebutuhan mendasar yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Dalam era globalisasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi yang terus terjadi secara cepat, kompetensi yang berkualitas baik dapat menjadi senjata ampuh untuk tetap bertahan dalam perubahan yang terjadi, baik itu di dalam organisasi maupun di luar organisasi.

Seorang penyuluh agama harus memiliki kompetensi yang baik. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang penyuluh agama adalah berupa kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan kompetensi sosial kultural. (Kementerian Agama:2010:17). Kemampuan Manajerial meliputi kemampuan dalam membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan bimbingan agama dan penyuluhan pembangunan, kemampuan dalam menggerakkan semua potensi yang ada serta kemampuan dalam melakukan pengawasan. Kompetensi teknis meliputi pelatihan teknis fungsional, kemampuan dalam melakukan bimbingan agama dan penyuluhan pembangunan. dan kompetensi sosial kultural yaitu kemampuan yang terkait dengan pengalaman kerja seorang penyuluh agama yang hadir dalam berbagai kemajemukan.

Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Urusan Agama Kristen (Ismael, 28 Juli 2020) menyatakan bahwa, kompetensi yang dimiliki penyuluh agama, dalam hal ini kompetensi teknis, belum optimal. Hal ini terlihat dari kemampuan penyuluh agama Kristen Non PNS dalam menyampaikan materi bimbingan agama dan penyuluhan pembangunan. Dalam pelaksanaan tugasnya, penyuluh agama Kristen Non PNS tidak menggunakan metode yang bervariasi. Metode-metode yang dapat digunakan dalam penyuluhan adalah metode ceramah, tanya jawab, diskusi, demonstrasi, sandiwara dan konseling. Paling banyak metode yang dipakai adalah metode berkhotbah.

Faktor lainnya yang diduga juga mempengaruhi kinerja pegawai agama Kristen Non PNS adalah motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Motivasi merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak agar dapat melakukan kegiatan sebagai upaya untuk mencapai tujuan, visi serta misi organisasi.

Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang rendah, dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja secara baik dan tidak bertanggung jawab meskipun memiliki kemampuan yang baik. Rendahnya motivasi kerja pegawai akan mengakibatkan tujuan organisasi tidak tercapai.

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu per adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2007:149), ada dua metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan.

Menurut Herzberg, ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yaitu faktor *pertama* adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. *Faktor kedua* berupa daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi/lembaga tempatnya bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai bentuknya bisa berupa upah/ gaji yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan ditemukan bahwa penyuluh agama menerima upah sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan dalam tenggang waktu 3 (tiga) bulan sekali. Kondisi seperti ini berdampak pada keaktifan penyuluh dalam melaksanakan tugasnya. Waktu di mana penyuluh mendapatkan upah atau balas jasa, penyuluh termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ini bisa dilihat

dari sikap kerja yang ditunjukkan. Penyuluh agama akan terlihat aktif dalam melaksanakan kegiatan dan juga dalam melaporkan hasil kerjanya.

Dari pendalaman teori dan fakta yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang, khususnya yang terkait dengan kinerja penyuluh agama, peneliti mencoba mengaitkan dengan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan analisis yang akan dibuat oleh peneliti.

Fatmah (2017) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. Melalui uji regresi diperoleh hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. Hasil selanjutnya menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. Penelitian tersebut juga menghasilkan suatu kesimpulan yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan berpengaruh simultan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.

Heriawan (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). Hasil penelitian yang terkait dengan karakteristik pekerjaan menyatakan bahwa Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang artinya pegawai yang tidak memahami karakteristik pekerjaannya tidak mempengaruhi kinerjanya.

Karina (2016) melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung. Kompetensi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung.

Herlina (2017) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember. Melalui analisis regresi berganda, diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember. Penelitian ini juga berhasil menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember.

Keda (2015) mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Flores Timur. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Flores Timur

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari sasaran, maka diperlukan dilakukan pembatasan. Pembatasan ini dimaksud untuk mengarahkan jalannya penelitian agar terfokus supaya mendapatkan hasil yang baik. Dalam penelitian ini, pembahasan mengenai

faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dibatasi pada 3 (tiga) faktor, yaitu karakteristik pekerjaan, kompetensi individu, motivasi kerja.

Bertolak dari latar belakang ini, penulis ingin untuk melakukan suatu studi yang intensif dan kajian analisis terhadap karakteristik pekerjaan, kompetensi individu, motivasi kerja. Dengan memilih lokasi penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kantor Kota Kupang, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul '***Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi Individu, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Agama Kristen Non PNS Pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang.***

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka rumusan permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi Penyuluh Agama Kristen Non PNS tentang karakteristik pekerjaan, kompetensi individu dan motivasi kerja ?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Agama Kristen Non PNS pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang ?
3. Apakah Kompetensi Individu berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Agama Kristen Non PNS pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang ?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Agama Kristen Non PNS pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui persepsi Penyuluh Agama Kristen Non PNS tentang Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi Individu dan Motivasi Kerja

2. Untuk menganalisis apakah Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh agama Kristen Non PNS pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang
3. Untuk menganalisis apakah kompetensi individu berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Agama Kristen Non PNS pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang
4. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Agama Kristen Non PNS pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah :

1. Manfaat teoritis.

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk dapat mengaplikasikan berbagai teori yang telah dipelajari dan menambah wawasan peneliti tentang bagaimana karakteristik pekerjaan, kompetensi individu dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh agama, sekaligus bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan bahan masukan bagi peningkatan kinerja penyuluh agama Kristen Non PNS pada Kantor Kementerian Agama Kota Kupang. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi sumbangan penelitian bagi almamater dalam mengembangkan konsep tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.