

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang membangkitkan semangat dan ketekunan seseorang dalam menjalankan aktivitas tertentu. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan sangat signifikan dalam lingkungan kerja. Dalam pengelolaan organisasi, peran manusia menjadi krusial, mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan elemen utama. Mempertahankan hubungan yang berkelanjutan dan harmonis dengan para karyawan di setiap organisasi menjadi aspek penting. Sebagai seorang pemimpin, keterampilan dalam mengorganisir, mengkoordinasi, dan menyampaikan motivasi menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Kolaborasi dengan orang lain atau bawahan menjadi esensial bagi setiap pemimpin, dan oleh karena itu, kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan menjadi keharusan.¹

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas khusus, sehingga sering diinterpretasikan sebagai pendorong perilaku individu. Pemberian motivasi dalam konteks organisasi terkait dengan memahami kebutuhan pegawai itu sendiri. Memberikan motivasi yang efektif kepada pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja di lingkungan organisasional mereka. Terkait dengan problem Motivasi Kerja, tingginya beban kerja yang diberikan, tak jarang membuat pekerjaan menumpuk maka penting untuk menganalisa dan memprioritaskan pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu, selain itu problem pribadi dan mental yang rusak akibat penempatan kerja menjadi faktor utama berkurangnya motivasi kerja.

Kepentingan motivasi terletak pada kemampuannya untuk secara positif memengaruhi kinerja karyawan, memberikan manfaat besar bagi organisasi. Manajer dapat menerapkan Konsep Linda Grant, sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno, dengan tujuan memenuhi kebutuhan karyawan secara efektif dan secara eksplisit mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Memberikan penghargaan kepada karyawan tidak hanya menjaga kegembiraan

¹ M. Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta : Kencana 2009), hal. 141.

mereka tetapi juga meningkatkan tingkat produktivitas secara berkelanjutan.²

Kinerja atau performa mencerminkan sejauh mana suatu program kebijakan berhasil mencapai sasaran, tujuan, Visi, dan Misi Organisasi yang telah dirumuskan melalui perencanaan strategis. Oleh karena itu, untuk menilai kinerja seseorang atau organisasi, perlu adanya tujuan dan target sebagai tolak ukur keberhasilan dalam pengukuran. Tanpa adanya parameter tersebut, sulit untuk mengetahui sejauh mana prestasi individu atau kinerja organisasi telah tercapai.³

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja pegawai atau prestasi kerja merujuk pada hasil kerja yang mencakup dimensi kualitas dan kuantitas, yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan pencapaian prestasi kerja, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas, selama periode waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan.⁴

Kinerja melibatkan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan kinerja terlihat saat tujuan yang diinginkan dapat dicapai secara efektif. Secara keseluruhan, kinerja mencakup hasil kerja seseorang selama periode tertentu, diukur berdasarkan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya.⁵ Kinerja mencakup hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama suatu periode, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama sebelumnya.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, manajemen diartikan sebagai penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Asal kata "manajemen" berasal dari "to manage," yang berarti mengatur. Pengaturan ini melibatkan proses

² H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana 2009), hal. 122.

³ Moehiono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2012), hal. 95.

⁴ <https://definisimu.blogspot.com/2012/08/definisi-kinerja>, html/ tanggal 01 maret 2020

⁵ Hasram, Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher,2015), hal. 116.

yang terstruktur sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen.⁶ Manajemen menjadi sangat penting sebagai usaha untuk memastikan bahwa kegiatan di dalamnya berjalan secara efektif dan efisien. Untuk memandu kegiatan bisnis dengan efektif dan efisien, manajemen perlu diuraikan berdasarkan fungsi-fungsinya, yang dikenal dengan fungsi-fungsi manajemen (*Managerial Functions*).⁷

Motivasi dalam manajemen memegang peran penting. Setiap individu di dalam organisasi, termasuk karyawan, manajer, atau eksekutif *C-suite*, menginginkan lingkungan kerja yang sukses, produktif, memotivasi, dan menyenangkan. Meskipun manajer dapat memberikan tugas kepada bawahannya, mendorong mereka untuk bekerja dengan sungguh-sungguh adalah tantangan manajemen yang kompleks. Manajer harus mencari cara untuk memotivasi bawahannya agar mau bekerja dan berusaha berdasarkan dorongan dan motivasi berprestasi yang tinggi. Pandji Anoraga mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang muncul dari dukungan internal, hasil dari integrasi kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik, dan pengaruh lingkungan sosial. Kekuatan motivasi tersebut bergantung pada proses pengintegrasian individu karyawan.⁸

Motivasi melibatkan usaha untuk mengilhami semangat kerja karyawan, mendorong mereka untuk bekerja dengan dedikasi, dan menyumbangkan semua kemampuan serta keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan tempat mereka bekerja. Sementara itu, manajemen dapat dijelaskan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk mencapai hasil melalui orang lain dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan.⁹ Manajemen juga dapat diartikan sebagai serangkaian proses, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, yang ditujukan untuk mengelola aktivitas anggota organisasi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia lainnya guna mencapai sasaran organisasi.¹⁰

⁶ S.H. Melayu S. P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan masalah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hal. 1.

⁷ Erine [Tisnawati](#) Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Kencana, 2005), hal. 7.

⁸ Siska Inggriani, *Hubungan Motivasi dan Semangat Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Padang Tahun 2019, hal. 2.

⁹ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke praktek* (Jakarta: Radja Grafindo Persada, 2004), hal. 45.

¹⁰ Sarwono Salito, *Sumber Daya Manusia kunci Sukses Organisasi* (Jakarta: Lembaga Manajemen Universitas Indonesia, 1993), hal. 27.

Pembangunan Nasional mencerminkan pentingnya meningkatkan produktivitas di berbagai sektor untuk mencapai pemerataan pembangunan di seluruh lapisan masyarakat. Keberhasilan produktivitas kerja juga memiliki dampak signifikan dalam pengelolaan organisasi, baik yang bersifat formal maupun non formal. Dengan meningkatkan produktivitas kerja, diharapkan organisasi dapat mencapai tujuannya dan meningkatkan hasil, baik itu berupa barang maupun jasa.¹¹ Dengan mempertimbangkan kenyataan bahwa pegawai merupakan bagian integral dari modal dasar pembangunan, penting untuk memberikan pembinaan yang optimal berdasarkan sistem prestasi kerja. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai, mengingat peran krusial mereka sebagai faktor utama yang dapat memengaruhi aspek-aspek lain dalam organisasi.¹²

Dalam dunia manajemen perlu adanya empat unsur penting yakni Perencanaan (*Planning*) Pengorganisasian (*Organizing*) Penggerakan (*Actuating*) Pengawasan (*Controlling*), ketika keempat itu tidak berjalan dengan optimal maka akan menimbulkan problem yang perlu diatasi.

Manajemen dakwah adalah proses menata dakwah melalui POAC yaitu *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (penggerakan), dan *Controlling* (pengawasan/ evaluasi) agar tercapai sasaran dan tujuan yang telah ditentukan, dengan harapan proses dakwah tersebut memperoleh hasil lebih efektif dan efisien.¹³ Maka dalam hal mensukseskan kinerja Kantor Urusan Agama (KUA) manajemen dakwah sangat diperlukan.

Secara umum, Kantor Urusan Agama (KUA) merupakan instansi pemerintah di bawah Kementerian Agama yang bertanggung jawab atas sebagian besar tugas yang terkait dengan urusan agama Islam di tingkat kecamatan, berada di bawah naungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten atau Kota. Peran KUA melibatkan bantuan dalam pelaksanaan sebagian tugas dari Kantor Kementerian Agama. Sebagai contoh, Kantor Urusan Agama (KUA) di Kecamatan

¹¹ Suhaemi Suaib, Skripsi : *Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa*, (Gowa :UIN Alaudin Makassar, 2016), hal. 1.

¹² Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, (Alauddin University Press: ISBN), hal. 119.

¹³ Yunan Yusuf, "Manajemen Dakwah Rasulullah Kajian Awal Dari Sudut Pengelolaan SDM", (Jakarta: Jurnal MANIS, 2001) h. 5

Pulokulon, Kabupaten Grobogan, melayani 13 desa di satu kecamatan.

Kantor Urusan Agama (KUA) berperan sebagai pelaksana sebagian tugas Kementerian Agama di Indonesia, khususnya dalam hal urusan agama Islam di tingkat kecamatan. Wilayah tugas KUA mencakup berbagai aspek pemerintahan seperti pelayanan, pengawasan, pencatatan, dan pelaporan pernikahan serta perceraian sesuai dengan PMA 34 Tahun 2016. Tanggung jawab tambahan melibatkan penyusunan statistik layanan dan panduan masyarakat Islam, manajemen dokumentasi, sistem informasi, bimbingan keluarga sakinah, bimbingan ke masjid, bimbingan hisab ruyat, pembinaan syariah, penerangan agama Islam, bimbingan zakat dan wakaf, tata usaha, manajemen rumah tangga KUA kecamatan, dan juga layanan panduan manasik haji bagi jamaah haji reguler. Sebagai contoh konkret, KUA Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan dapat dijadikan representasi dalam situasi ini, dikarenakan berdasarkan pengamatan singkat penulis, ditemukan bahwa motivasi kerja di KUA Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan cenderung rendah, dibuktikan dengan lambatnya pelayanan yang ada.

Oleh karena itu, KUA juga memerlukan manajemen kerja pegawai guna mendukung kesuksesan lembaga tersebut. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, manajemen memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, menjadi salah satu cara untuk mencapai hasil yang optimal bagi lembaga, organisasi, atau kelompok. Pemahaman prinsip fungsi manajemen memastikan bahwa program-program yang direncanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Hal ini melibatkan evaluasi apakah pegawai telah melaksanakan tugas dengan benar dan efektif. Dalam konteks ini, perlu diwaspadai agar orientasi terhadap hasil tidak menyebabkan pengabaian terhadap sistem yang mungkin tidak mendukung kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, perlu adanya peningkatan motivasi kerja di Kantor Urusan Agama, maka manajemen dakwah hadir sebagai regulasi untuk problem tersebut. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam tentang **“Penerapan Manajemen Dakwah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan”**.

B. Fokus Penelitian

Dengan fokus penelitian yang ditentukan, pembahasan akan terjaga pada inti permasalahan. Penulis akan menitikberatkan

penelitian pada "Penerapan Manajemen Dakwah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja di KUA Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan." Secara lebih spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana penerapan manajemen dakwah dan pemberian motivasi yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan di KUA Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan.

C. Rumusan Masalah

Persoalan yang akan diteliti terfokus pada "Penerapan Manajemen Dakwah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan." Dengan demikian, pokok masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana cara menerapkan Manajemen Dakwah dalam meningkatkan motivasi kerja di Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan." Pokok masalah tersebut kemudian dirinci dalam beberapa sub masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Manajemen Dakwah di KUA Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan?
2. Bagaimana Motivasi Kerja di KUA Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan Motivasi Kerja KUA Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dapat disimpulkan tujuan peneliti ini adalah:

1. Untuk mengetahui manajemen dakwah dalam meningkatkan motivasi kerja di KUA Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja di KUA Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam Meningkatkan Motivasi Kerja di KUA Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Untuk penulis, penelitian ini berfungsi sebagai sarana untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman, serta hasilnya dapat menjadi referensi penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan, konsep, dan manajemen dakwah, termasuk motivasi pegawai. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi panduan bagi mahasiswa yang mengeksplorasi studi terkait manajemen dakwah di lingkup perusahaan.

2. Secara praktis

a. Perusahaan

Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi berharga bagi perusahaan mengenai cara memberikan motivasi kepada karyawan, sehingga mereka menjadi lebih semangat dan tidak melalaikan tugas yang diberikan.

b. Masyarakat

Bagi masyarakat, diharapkan penelitian ini mampu meningkatkan pemahaman terhadap fenomena-fenomena kompleks yang terjadi di dalam masyarakat dan sekitarnya. Selain itu, diharapkan juga dapat menggambarkan hubungan saling terkait antarfenomena tersebut.

c. Pemerintah

Untuk pemerintah, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan penting dalam pembuatan kebijakan. Selain itu, diharapkan mampu memberikan solusi untuk masalah sosial serta memberikan masukan yang berharga untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan pemerintahan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dirancang untuk memberikan gambaran dan kerangka umum dari setiap elemen serta hubungannya, dengan tujuan menciptakan penelitian yang terstruktur dan ilmiah. Berikut adalah kerangka penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian Awal

Bagian ini melibatkan halaman judul, pengesahan skripsi, halaman persetujuan pembimbing skripsi, halaman persembahan, kata pengantar, halaman daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar dalam penyusunan skripsi.

2. Bagian isi meliputi:

Bagian ini terdiri dari lima bab yang saling terkait, yaitu:

BAB I : Pendahuluan,

Pendahuluan mencakup latar belakang, rumusan masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Landasan Teori, berisi deskripsi teori-teori yang menjadi landasan penelitian, mencakup deskripsi teori, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

BAB III : Metode Penelitian

Metode Penelitian, membahas jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, subyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi hasil penelitian beserta pembahasannya dengan analisis data.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.