

**PERAN KEPALA KUA DALAM MENGOPTIMALKAN MOTIVASI  
KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN PULAU SEMBILAN  
KABUPATEN SINJAI**



**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana (S1)  
Program Studi Bimbingan Dan Penyuluhan Islam (BPI)

Oleh:

**WAHYUDI**  
NIM. 200202026

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN PENYULUHAN ISLAM  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN KOMUNIKASI ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM AHMAD DAHLAN SINJAI  
TAHUN AKADEMIK 2024**



**PERAN KEPALA KUA DALAM MENGOPTIMALKAN MOTIVASI  
KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN PULAU SEMBILAN  
KABUPATEN SINJAI**



**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana (S1)  
Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (BPI)

Oleh:

**WAHYUDI**  
NIM. 200202026

Pembimbing :

1. Dr. Faridah, M. Sos. I
2. Mulkiyan, S.Sos., M.A

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN PENYULUHAN ISLAM  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN KOMUNIKASI ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM AHMAD DAHLAN SINJAI  
TAHUN AKADEMIK 2024**

## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wahyudi  
Nim : 200202026  
Program Studi : Bimbingan Penyuluhan Islam (BPI)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan / karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bila mana dikemudian hari ternyata ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Sinjai, 05 Agustus 2024

Yang Membuat pernyataan

**WAHYUDI**  
NIM: 200202026

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul, Peran Kepala KUA dalam Mengoptimalkan Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Pulau Sembilan Kabupaten Sinjai, yang ditulis oleh Wahyudi Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 200202026, Mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Penyuluhan Islam Fakultas Ushuluddin dan Komunikasi Islam Universitas Islam Ahmad Dahlan, yang dimunaqasyahkan pada hari Sabtu, tanggal 10 Agustus 2024 M bertepatan dengan 5 Safar 1446 H, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

### Dewan Penguji

|                              |               |         |
|------------------------------|---------------|---------|
| Dr. Suriati, M.Sos.I.        | Ketua         | (.....) |
| Dr. Jamaluddin, M.Pd.        | Sekretaris    | (.....) |
| Dr. Muh. Anis, M.Hum.        | Penguji I     | (.....) |
| Nurul Islamiah, S.Pd., M.Pd. | Penguji II    | (.....) |
| Dr. Faridah, M.Sos.I.        | Pembimbing I  | (.....) |
| Mulkiyan, S.Sos., M.A.       | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui:  
Dekan FUKIS UIAD,

Dr. Faridah, M.Sos.I.  
NBM: 1212774

## ABSTRAK

**WAHYUDI.** *Peran Kepala KUA dalam Mengoptimalkan Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Pulau Sembilan Kabupaten Sinjai.* Skripsi. Sinjai: Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam, Fakultas Ushuluddin dan Komunikasi Islam Universitas Islam Ahmad Dahlan (UIAD) Sinjai, 2024.

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui peran Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Pulau Sembilan dalam mengoptimalkan Motivasi kerja Pegawai. (2) Untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi oleh Kepala KUA Kecamatan Pulau Sembilan dalam upaya mengoptimalkan Motivasi kerja Pegawai

Jenis penelitian ini adalah fenomenologi dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ini adalah Kepala KUA dan Pegawai KUA di Kecamatan Pulau Sembilan. Objek penelitian ini adalah Peran Kepala KUA dalam Mengoptimalkan Motivasi Pegawai di Kecamatan Pulau Sembilan Kabupaten Sinjai. Adapun tehnik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Tehnik analisis datanya adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Peran Kepala KUA dalam mempengaruhi, membangkitkan mengarahkan dan mempertahankan Motivasi kerja Pegawai di Kecamatan Pulau Sembilan, Kabupaten Sinjai, dalam Memenuhi kebutuhan fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Saling menghormati rasa ingin dihormati, selain dari pada itu peneliti juga menemukan hasil lain diantaranya adalah Mengenali personal Pegawai secara baik, Pengakuan terhadap performance Pegawai, Keterbukaan terhadap Pegawai (2) Kendala Kepala KUA dalam mengoptimalkan Motivasi kerja Pegawai di Kecamatan Pulau Sembilan Kabupaten Sinjai adalah Aksesibilitas transportasi, Keterbatasan fasilitas, Beban kerja tinggi, Kesejahteraan Pegawai, Ekonomi Pegawai dan Perbedaan sifat dan Kepribadian Pegawai .

**Kata Kunci : Peran Kepala KUA dan Motivasi Kerja.**

## ABSTRACT

**WAHYUDI.** The Role of the Head of the KUA in Optimizing Employee Work Motivation in Pulau Sembilan District, Sinjai Regency. Thesis. Sinjai: Islamic Guidance and Counseling Study Program, Faculty of Ushuluddin and Islamic Communication, Ahmad Dahlan Islamic University (UIAD) Sinjai, 2024.

This study aims to (1) determine the role of the Head of the Religious Affairs Office (KUA) of Pulau Sembilan District in optimizing Employee Work Motivation. (2) To identify the obstacles faced by the Head of the KUA of Pulau Sembilan District in an effort to optimize Employee Work Motivation.

This type of research is phenomenology with a qualitative approach. The subjects of this study were the Head of KUA and KUA Employees in Pulau Sembilan District. The object of this study is the Role of the Head of KUA in Optimizing Employee Motivation in Pulau Sembilan District, Sinjai Regency. The data collection techniques are interviews and documentation. The data analysis techniques are data reduction, data presentation and drawing conclusions.

The results of the study showed (1) The role of the Head of KUA in influencing, arousing, directing and maintaining the work motivation of employees in Pulau Sembilan District, Sinjai Regency, in fulfilling physiological needs, the need for a sense of security, mutual respect, the desire to be respected, besides that the researcher also found other results including recognizing employee personnel well, recognition of employee performance, openness to employees (2) The obstacles of the Head of KUA in optimizing employee work motivation in Pulau Sembilan District, Sinjai Regency are transportation accessibility, limited facilities, high workload, employee welfare, employee economy and differences in employee nature and personality.

**Keywords: The role of the Head of KUA and Work Motivation.**

## مستخلص البحث

**وحيودي.** دور رئيس مكتب الشؤون الدينية في تحسين دافعية عمل الموظفين في مقاطعة بولاو سمبيلان، مقاطعة سنجاڠي. الرسالة العلمية. سنجاڠي: قسم والإرشاد وتوعية الإسلامية، كلية أصول الدين والتواصل الإسلامي، جامعة أحمد دخلان الإسلامية، سنجاڠي، ٢٠٢٤.

تهدف هذه الدراسة إلى (١) تحديد دور رئيس مكتب الشؤون الدينية في مقاطعة بولاو سمبيلان في تحسين دافعية عمل الموظفين. (٢) تحديد العقبات التي يواجهها رئيس مكتب الشؤون الدينية في مقاطعة بولاو سمبيلان في محاولة تحسين دافعية عمل الموظفين. هذا النوع من البحث هو ظاهري بنهج نوعي. شملت الدراسة رئيس مكتب الشؤون الدينية وموظفي مكتب الشؤون الدينية في مقاطعة بولاو سمبيلان. الهدف من هذه الدراسة هو دور رئيس مكتب الشؤون الدينية في تحسين دافعية الموظفين في مقاطعة بولاو سمبيلان، مقاطعة سنجاڠي. تقنيات جمع البيانات هي المقابلات والتوثيق. تقنيات تحليل البيانات هي تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. أظهرت نتائج الدراسة (١) دور رئيس مكتب الشؤون الدينية في التأثير على دافع العمل للموظفين وإثارة وتوجيهه والحفاظ عليه في مقاطعة بولاو سمبيلان، مقاطعة سنجاڠي، في تلبية الاحتياجات الفسيولوجية والحاجة إلى الشعور بالأمان والاحترام المتبادل والرغبة في الاحترام، إلى جانب ذلك وجد الباحث أيضًا نتائج أخرى بما في ذلك التعرف على موظفي الموظفين جيدًا والاعتراف بأداء الموظفين والانفتاح على الموظفين (٢) تتمثل عقبات رئيس مكتب الشؤون الدينية في تحسين دافعية عمل الموظفين في مقاطعة بولاو سمبيلان، مقاطعة سنجاڠي في إمكانية الوصول إلى وسائل النقل والمرافق المحدودة وحجم العمل المرتفع ورفاهية الموظفين واقتصاد الموظفين والاختلافات في طبيعة الموظف وشخصيته.

**الكلمات الأساسية:** دور رئيس مكتب الشؤون الدينية ودافع العمل.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَصْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَ  
الْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَالصَّحْبَةِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak, yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan selama penulis studi. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Orang tua tercinta yang telah mendidik dan membesarkan;
2. Dr. Suriati, M. Sos.I. selaku Rektor Universitas Islam Ahmad Dahlan Sinjai.
3. Wakil Rektor 1.Dr. Jamaluddin, M.Pd.I. Wakil Rektor 2. Dr. Rahmatullah, M. A, Wakil Rektor 3. Dr. Muhlis,S.Kom.I., M.Sos. I. selaku unsur pimpinan Universitas Islam Ahmad dahlan Sinjai;
4. Dr. Faridah, M. Sos.I Dekan fakultas ushuluddin dan komunikasi islam selaku pimpinan Universitas Islam Ahmad Dahlan Sinjai;
5. St. Hajrah Syam, S.Sos. M.A. selaku Ketua Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam.
6. Dr. Faridah, M. Sos.I. selaku pembimbing I dan Mulkiyan,S. Sos., M.A. selaku pembimbing II
7. Seluruh dosen yang telah membimbing dan mengajar selama studi di Universitas Islam Ahmad Dahlan Sinjai;
8. Seluruh Pegawai dan jajaran UIAD Sinjai yang telah membantu kelancaran akademik
9. Kepala dan staff perpustakaan Universitas Islam Ahmad Dahlan Sinjai;
10. Teman-teman mahasiswa UIAD Sinjai dan berbagai pihak yang tidak dapat disebut satu persatu, yang telah memberikan dukungan moral sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang lebih dari kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Ini sangatlah berarti dengan pembelajaran dan pengalaman yang penulis dapatkan dalam proses perkuliahan sampai penyusunan Skripsi ini.

Sinjai, 31 Juli 2024

**Wahyudi**  
NIM. 200202026

## DAFTAR ISI

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| SAMPUL.....                             | i                                   |
| HALAMAN JUDUL.....                      | ii                                  |
| PERNYATAAN KEASLIAN.....                | iii                                 |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....         | ii                                  |
| ABSTRAK .....                           | v                                   |
| <i>ABSTRACT</i> .....                   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| KATA PENGANTAR .....                    | viii                                |
| DAFTAR ISI.....                         | x                                   |
| DAFTAR GAMBAR .....                     | xii                                 |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                    | xiii                                |
| BAB I PENDAHULUAN .....                 | 1                                   |
| A. Latar Belakang Masalah.....          | 1                                   |
| B. Batasan Masalah.....                 | 4                                   |
| C. Rumusan Masalah .....                | 5                                   |
| D. Tujuan Penelitian .....              | 5                                   |
| E. Manfaat Penelitian .....             | 5                                   |
| BAB II KAJIAN TEORI.....                | 7                                   |
| A. Kajian Pustaka.....                  | 7                                   |
| B. Penelitian Yang Relevan .....        | 24                                  |
| BAB III METODE PENELITIAN.....          | 27                                  |
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 27                                  |
| B. Definisi Operasional.....            | 28                                  |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian .....    | 28                                  |
| D. Subjek dan Objek Penelitian .....    | 28                                  |
| E. Teknik Pengumpulan Data.....         | 29                                  |
| F. Instrumen Penelitian.....            | 29                                  |
| G. Keabsahan Data.....                  | 30                                  |
| H. Teknik Analisis Data.....            | 32                                  |

|  |    |
|--|----|
| BAB IV HASIL PENELITIAN .....            | 34 |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian ..... | 34 |
| B. Hasil Penelitian .....                | 37 |
| BAB V PENUTUP.....                       | 44 |
| A. Kesimpulan .....                      | 44 |
| B. Saran.....                            | 45 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                     | 46 |

## **DAFTAR GAMBAR**

| <b>Nomor</b> | <b>Teks.</b>                                    | <b>Halaman</b> |
|--------------|---|----------------|
| Gambar 4.1.  | Kantor Pusat KUA Kec. Pulau Sembilan.....       | 35             |
| Gambar 4.2.  | Kantor Perwakilan KUA Kec. Pulau Sembilan ..... | 35             |
| Gambar 4.3.  | Tabel Pembagian Kinerja Pegawai .....           | 37             |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian
2. Hasil Instrumen Penelitian
3. Surat Izin Penelitian (dari Kampus dan Pemerintah Seter
4. Surat keterangan telah melaksanakan penelitian
5. Surat keterangan bebas plagiasi (turnitin)
6. SK. Pembimbing Penelitian
7. Dokumentasi
8. Surat Keterangan Turnitin
9. Turnitin
10. Biodata Penulis

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Peran seorang pemimpin sangat penting dalam organisasi, karena dapat mempengaruhi kinerja Pegawai nya. Pemimpin tidak hanya memimpin, tetapi juga berfungsi sebagai motivator yang bertanggung jawab untuk membimbing dan meMotivasi bawahannya. Dalam menjalankan peran ini, pemimpin harus selalu memantau kemajuan Pegawai dan memberikan bimbingan yang efektif serta efisien. Pemimpin juga harus mendorong inovasi baru dan berkontribusi dengan ide-ide kreatifnya, sehingga Pegawai dapat segera melaksanakan arahan yang diberikan. Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi karena merupakan penggerak utama yang memungkinkan organisasi untuk berfungsi dengan baik. Tanpa sumber daya manusia, fungsi organisasi tidak dapat dijalankan. Oleh karena itu, organisasi bekerja melalui kerjasama orang-orang yang memiliki tujuan yang sama. Motivasi adalah cara untuk mendorong dan membimbing potensi seseorang agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai (Murliana & Malihah, n.d.).

Motivasi adalah proses psikologis yang menjelaskan perilaku individu. Perilaku ini biasanya berorientasi pada tujuan, yang dicapai melalui interaksi. Motivasi berfungsi sebagai pendorong yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi antara lain kebutuhan, keinginan, perilaku, tujuan, dan umpan balik (Sandra Dewi, 2021).

Motivasi dapat diberikan dengan berbagai cara, seperti penghargaan dan pujian, menciptakan persaingan sehat, dan menetapkan harapan serta tujuan yang jelas, realistis, dan dapat dicapai. Jika Pegawai merasa bahwa tujuan yang ditetapkan dapat dicapai, mereka akan lebih terMotivasi. Sebaliknya, jika tujuan tampak tidak realistis, Pegawai mungkin tidak memiliki Motivasi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi (Sandra Dewi, 2021).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai sangat tergantung pada seberapa serius mereka dalam mencapai tujuan mereka. Keseriusan ini tercermin dari usaha yang mereka lakukan. Keberhasilan mereka dalam mencapai tujuan tergantung pada ketekunan mereka dalam menghadapi situasi dan kondisi yang dihadapi. Motivasi kerja yang baik dapat mengoptimalkan kinerja Pegawai dan membantu mereka mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, peran pemimpin dalam memotivasi Pegawai sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuannya. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, sehingga Pegawai merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik (Maslow, 1993).

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang bisa mempengaruhi hasil kerjanya. Di Kantor Urusan Agama (KUA), Kepala KUA memiliki peran penting dalam memberikan Motivasi kepada Pegawai. Motivasi ini bisa mengoptimalkan semangat kerja, membuat mereka bekerja lebih keras, dan mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya Motivasi dari Kepala KUA, Kepala KUA sangat berperan dalam memotivasi Pegawai agar menjalankan tugas dengan baik. Motivasi ini penting karena dapat mengoptimalkan semangat kerja, keterampilan, dan produktivitas Pegawai. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi membutuhkan Pegawai yang terampil dan termotivasi. Selain keterampilan dan kerja keras, dorongan dari pemimpin juga sangat diperlukan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai, Motivasi kerja Pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk budaya organisasi dan Motivasi internal. Kepemimpinan yang baik sangat penting dalam membangun Motivasi kerja Pegawai. Pemimpin harus bisa memberikan dorongan dan Motivasi agar Pegawai dapat bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku.

Tantangan di KUA di Kecamatan Pulau Sembilan, Kabupaten Sinjai, menghadapi tantangan unik dalam memberikan layanan keagamaan dan administrasi pernikahan. Kecamatan ini terdiri dari beberapa pulau kecil

dengan akses yang sulit, infrastruktur yang kurang memadai, dan kondisi geografis yang terisolasi. Hal ini sering menjadi kendala bagi Pegawai KUA dalam melaksanakan tugas mereka.

Peran Kepala KUA dalam Mengelola Sumber Daya Manusia, Kepala KUA di Kecamatan Pulau Sembilan memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola Pegawai. Selain mengatur kegiatan sehari-hari, Kepala KUA juga harus mampu memotivasi Pegawai agar tetap semangat dalam bekerja meskipun menghadapi berbagai kendala. Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung perkembangan profesional Pegawai.

Dampak Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan, Motivasi kerja yang tinggi mendorong Pegawai untuk bekerja lebih efektif, produktif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Sebaliknya, Motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, dan absensi yang tinggi. Oleh karena itu, Kepala KUA harus selalu berusaha memberikan Motivasi yang dibutuhkan untuk menjaga semangat kerja Pegawai dan mengoptimalkan kualitas pelayanan. Beberapa tantangan spesifik yang dihadapi oleh Kepala KUA di Kecamatan Pulau Sembilan meliputi:

1. **Aksesibilitas dan Transportasi:** Kondisi geografis yang terdiri dari pulau-pulau kecil membuat mobilitas Pegawai menjadi sulit. Transportasi yang terbatas menghambat Pegawai dalam menjalankan tugas di lapangan dan berinteraksi dengan masyarakat di pulau-pulau lain.
2. **Keterbatasan Fasilitas:** Ketersediaan fasilitas Kantor dan teknologi yang memadai sering kali menjadi masalah. Keterbatasan ini dapat menghambat efektivitas kerja dan mengurangi semangat Pegawai.
3. **Beban Kerja Tinggi:** Dengan jumlah Pegawai yang terbatas, beban kerja menjadi lebih berat. Pegawai KUA harus menangani berbagai tugas administratif dan pelayanan keagamaan secara bersamaan.
4. **Kesejahteraan Pegawai :** Tingkat kesejahteraan Pegawai, termasuk gaji dan insentif, sering kali tidak sebanding dengan beban kerja yang dihadapi. Hal ini dapat mempengaruhi Motivasi dan kinerja Pegawai.

Kepala KUA harus mampu mengatasi tantangan-tantangan ini dengan strategi yang tepat. Beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain: pengembangan program pelatihan dan pengembangan keterampilan, pemberian penghargaan dan insentif, peningkatan kesejahteraan Pegawai, serta menciptakan komunikasi yang efektif dan terbuka.

Ayat mengenai Motivasi : Surah Al-Baqarah (2:286):

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ  
 أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ  
 لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ □

Terjemahan:

Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran Kepala KUA dalam mengoptimalkan Motivasi kerja Pegawai di Kecamatan Pulau Sembilan, Kabupaten Sinjai.

## B. Batasan Masalah

Hal ini tidak terjadi kekeliruan dan kesalah pahaman serta lebih terarahnya penelitian ini, maka perlu adanya pemberian batasan masalah yang ingin diteliti. Oleh karna itu batasan yang ditetapkan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu :

1. Kepala Kantor Urusan Agama (KUA)

Peran atau tindakan Kepala KUA dalam meningkatkan Motivasi Kerja.

2. Motivasi kerja pegawai

Bagaimana motivasi kerja pegawai ditingkatkan atau dioptimalkan.

3. Kecamatan Pulau Sembilan

Penelitian terbatas secara geografis hanya pada wilayah Kecamatan Pulau Sembilan, tidak mencakup kecamatan lain, kabupaten lain, atau wilayah yang lebih luas.

#### 4. Kantor Urusan Agama (KUA)

Penelitian dilakukan di Lingkungan KUA, bukan di instansi pemerintah lain seperti Kecamatan, Kelurahan, atau Kementerian lainnya.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti merumuskan bebarapa pokok masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Pulau Sembilan dalam mengoptimalkan Motivasi kerja Pegawai ?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi oleh Kepala KUA Kecamatan Pulau Sembilan dalam upaya mengoptimalkan Motivasi kerja Pegawai ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan di adakannya penelitian ini adalah sebagi berikut:

1. Untuk mengetahui peran Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Pulau Sembilan dalam mengoptimalkan Motivasi kerja Pegawai.
2. Untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi oleh Kepala KUA Kecamatan Pulau Sembilan dalam upaya mengoptimalkan Motivasi kerja Pegawai.

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dalam melakukan penelitian ini adalah sumbangan keilmuan dalam bidan Bimbingan Penyuluhan Islam utamanya terkait Motivasi Kerja.

1. Manfaat Teoritis:
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan dan mempertahankan motivasi didalam lingkungan kerja.
  - b. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai peran sebagai Kepala KUA (Pemimpin) dalam motivasi kerja pegawai di lembaga keagamaan.

## 2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi penulis, penelitian ini merupakan salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Bimbingan dan Penyuluhan Islam.
- b. Bagi Kepala KUA Kecamatan Pulau Sembilan, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan strategi kepemimpinan dan pola pembinaan terhadap pegawai.
- c. Bagi para pegawai KUA, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman akan pentingnya motivasi kerja dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan keagamaan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Peran Kepala KUA**

###### **a. Definisi Peran**

Peran adalah bagian dinamis dari status seseorang dalam suatu lingkungan sosial. Ketika seseorang memenuhi hak dan kewajibannya sesuai dengan statusnya, dia sedang menjalankan peran tersebut. Peran menjadi signifikan ketika digunakan untuk berinteraksi dengan orang lain dalam komunitas sosial. Dengan kata lain, peran mencerminkan kombinasi antara posisi seseorang di masyarakat dan pengaruhnya terhadap lingkungan tersebut. Jika seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sebagai warga negara yang baik, maka dia sedang menjalankan perannya sebagai warga negara (Bussalim, 2017).

Menurut Sukanto, peran adalah suatu proses dinamis yang berhubungan dengan kedudukan atau status seseorang. Artinya, peran melibatkan tindakan nyata dalam menjalankan hak dan kewajiban yang melekat pada status seseorang dalam masyarakat. Ketika seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan peran yang dimilikinya, dia telah menjalankan perannya dengan baik. Sukanto juga menekankan bahwa kedudukan dan peran saling terkait erat dan tidak bisa dipisahkan. Kedudukan seseorang memberikan dasar bagi peran yang harus dijalankan, sementara peran adalah manifestasi konkret dari kedudukan tersebut. Dalam konteks ilmu pengetahuan, membedakan antara kedudukan dan peran membantu dalam memahami bagaimana individu berinteraksi dalam masyarakat dan menjalankan tanggung jawab sosial mereka. Kedudukan memberikan hak dan kewajiban tertentu, sedangkan peran adalah tindakan nyata yang dilakukan seseorang untuk memenuhi hak dan kewajiban tersebut. Contohnya, seorang guru memiliki kedudukan sebagai pendidik, dan perannya melibatkan

mengajar siswa, menyiapkan materi pelajaran, serta memberikan bimbingan. Kedudukan dan peran ini saling melengkapi dan mendefinisikan satu sama lain, sehingga keduanya tidak dapat dipisahkan.

Peran merupakan aspek yang dinamis dalam kedudukan terhadap sesuatu apabila. Seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peran. Teori peran (*Role Theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan teori, orientasi maupun disiplin ilmu, selain dari psikologi, teori peran berawal dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi. Dalam ketiga ilmu tersebut, istilah peran diambil dari dunia teater. Dalam teater, seseorang harus bermain sebagai sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia mengharapkan berperilaku tertentu. Dari sudut pandang inilah disusun teori-teori peran.

Menurut *Biddle* dan *Thomas* teori peran terbagi menjadi empat golongan yaitu yang menyangkut :

1. Orang – orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial.
2. Perilaku yang muncul dalam interaksi sosial.
3. Kedudukan orang-orang dalam perilaku.
4. Kaitan antara orang dan pelaku.

Beberapa dimensi peran sebagai berikut:

1. Peran sebagai suatu kebijakan. Penganut paham ini berpendapat bahwa peran merupakan suatu kebijaksanaan yang tepat dan baik untuk dilaksanakan.
2. Peran sebagai strategi. Penganut paham ini mendalilkan bahwa peran merupakan strategi untuk mendapatkan dukungan dari masyarakat (*Public Supports*).
3. Peran sebagai alat komunikasi. Peran didayagunakan sebagai instrumen atau alat untuk mendapatkan masukan berupa informasi untuk proses pengambilan keputusan. Persepsi ini dilandaskan oleh suatu pemikiran bahwa pemerintahan dirancang untuk melayani

masyarakat, sehingga pandangan dan preferensi dari masyarakat tersebut adalah masukan yang bernilai guna mewujudkan keputusan yang responsif dan resposibel.

4. Peran sebagai alat penyelesaian sengketa, peran didayagunakan sebagai suatu cara untuk mengurangi dan meredam konflik melalui usaha pencapaian konsensus dari pendapat - pendapat yang ada. Asumsi yang melandasi persepsi ini adalah bertukar pikiran dan pandangan dapat mengoptimalkan pengertian dan toleransi serta mengurangi rasa ketidakpercayaan dan kerancuan.
5. Peran sebagai terapi. Menurut persepsi ini, peran dilakukan sebagai upaya masalah-masalah psikologis masyarakat seperti halnya perasaan ketidakberdayaan, tidak percaya diri dan perasaan bahwa diri mereka bukan komponen penting dalam masyarakat.

Sosiolog bernama *Glen Elder* membantu memperluas penggunaan teori peran menggunakan pendekatan yang dinamakan "*life course*" yang artinya bahwa setiap masyarakat mempunyai perilaku tertentu sesuai dengan katego-ro-kategori yang berlaku dalam masyarakat tersebut.

Teori peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh budaya. Sesuai dengan peran yang dijelaskan, diharapkan hal tersebut dapat berlaku sebagaimana mestinya dalam keseharian sesuai dengan norma-norma dan aturan yang sudah di tetapkan. Peran (*role*) merupakan aspek dinamis kedudukan atau status. Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan suatu peran, pada hakikatnya peran mencakup tiga hal yang diantaranya:

1. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peran dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat.

2. Peran adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peran juga dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Berbicara mengenai peran, dapat diartikan sebagai suatu tindakan, sedangkan peranan adalah bagian dari tindakan utama yang harus dilaksanakan seseorang. Peran berarti perangkat tingkah diartikan sebagai alat atau perangkat yang diberikan pemerintah berupa pemberdayaan agama masyarakat untuk mencapai kesejahteraan dunia dan akhirat. Hukum Islam juga ditetapkan untuk kesejahteraan umat, baik secara perorangan maupun secara bermasyarakat, baik untuk hidup di dunia maupun di akhirat. Selain itu, faktor lain juga sangat berperan terhadap pengembangan individu dalam masyarakat demi terwujudnya segala sesuatu yang diinginkan, baik secara personal maupun kelompok. Ada banyak hal yang menjadi faktor yang mempengaruhi peran, seperti lingkungan, baik itu secara eksternal dan internal.

#### 1) Jenis-Jenis Peranan

Jenis-jenis peran adalah sebagai berikut :

- a) Peranan normatif adalah peran yang dilakukan seseorang atau lembaga yang didasarkan pada seperangkat norma yang dilakukan berlaku dalam kehidupan masyarakat.
  - b) Peran ideal adalah peranan yang dilakukan oleh seseorang atau lembaga yang didasarkan pada nilai-nilai ideal atau yang seharusnya dilakukan sesuai dengan kedudukannya didalam suatu sistem.
  - c) Peran faktual adalah peranan yang dilakukan seseorang atau lembaga yang didasarkan pada kenyataan secara kongkrit dilapangan atau kehidupan sosial yang terjadi secara nyata.
- 2) Aspek-Aspek Peran Terbagi menjadi dua golongan mengenai orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial yaitu:

- a) Aktor atau pelaku (orang yang sedang berperilaku atau menjalankan sesuatu sesuai dengan kedudukan tertentu.
- b) Target atau sasaran (orang yang memiliki hubungan dengan aktor dan perilakunya. Aktor ataupun target bisa berupa per individu atau kelompok dan kumpulan orang lebih dari dua misalnya hubungan antara kelompok dengan kelompok yang terjadi sebuah paduan suara yaitu (aktor) dan pendengar (target).

Orang Yang Berperan Aktor, target bisa berupa individu ataupun kelompok, hubungan antara kelompok dengan kelompok contohnya terjadi antara sebuah paduan suara (aktor) dan pendengar adalah (target), terkadang kata aktor sering diganti dengan *person*, *ego*, atau *self*. Sedangkan target diganti dengan istilah *alter-ego* atau *non self*. Maka dari itu dapat diperhatikan bahwa sebenarnya teori peran dapat dipakai untuk menganalisis setiap hubungan dua orang atau lebih. <sup>30</sup> Cooley dan Meed, mengatakan bahwasannya hubungan antara target dan aktor yaitu untuk membentuk suatu identitas aktor yaitu (*person, ego, self*) yang dalam hal ini dipengaruhi oleh penilaian atau sikap orang lain terhadapnya yang telah digeneralisasikan oleh aktor.

Secord dan Backman juga berpendapat bahwa aktor yaitu menempati posisi pusat tersebut (*focal position*), sedangkan target yaitu posisinya sederajat dari posisi tersebut (*counter position*) maka dapat dilihat bahwa, target dalam teori peran berperan sebagai pasangan yaitu partner bagi aktor.

- 3) Perilaku dalam Peran Biddle dan Thomas telah membagi indikator tentang perilaku dalam kaitannya dengan peran sebagai berikut yaitu dibagi menjadi lima:
  - a) Harapan tentang peran (*expectation*) Harapan tentang peran yaitu harapan-harapan orang lain mengenai perilaku yang pantas, yang seharusnya ditunjukkan oleh seseorang yang mempunyai peran tertentu. Harapan-harapan tentang perilaku ini bisa berlaku umum,

bisa saja hanya harapan bagi segolongan orang ataupun bisa juga merupakan harapan dari satu orang tertentu.

- b) Norma (*norm*) Menurut *Secord* dan *Backman* menjelaskan bahwa norma yaitu salah satu bentuk harapan, kemudian *Secord* dan *Backman* membagi jenis-jenis harapan menjadi dua yaitu: Harapan yang bersifat meramalkan sebuah harapan tentang suatu perilaku yang akan terjadi. Harapan normatif yaitu sebuah keharusan yang menyertai suatu peran kemudian harapan normatif ini dibagi lagi menjadi dua jenis yaitu : Harapan terselubung yaitu harapan itu tetap ada walaupun tidak diucapkan harapan yang terbuka yaitu suatu harapan yang diucapkan, harapan seperti ini yaitu tuntutan peran. Tuntutan peran melalui proses internalisasi dapat menjadi norma bagi peran yang bersangkutan.

#### 4) Wujud perilaku

Peran Aktor dalam mewujudkan suatu perilaku sesuai dengan perannya, wujud perilaku dalam peran ini nyata dan bervariasi, kemudian berbeda-beda yaitu dari satu aktor ke aktor yang lain. Kemudian Variasi tersebut dalam teori peran dipandang tidak ada batasnya, teori peranpun tidak cenderung menggolongkan maknanya menurut perilaku khusus akan tetapi berdasarkan klasifikasinya pada sifat asal dari perilaku dan tujuannya (motivasi). Sehingga wujud perilaku peran dapat dikelompokkan ke dalam jenis hasil kerja, hasil sekolah, pendisiplinan angka, hasil olahraga, pemeliharaan ketertiban dan lain sebagainya.

#### 5) Konsep Peran

##### a) Persepsi Peran

Persepsi Peran adalah pandangan kita terhadap tindakan yang seharusnya dilakukan pada situasi tertentu. Persepsi ini berdasarkan interpretasi atas sesuatu yang diyakini tentang bagaimana seharusnya kita berperilaku.

##### b) Ekspektasi Peran

Ekspektasi peran merupakan sesuatu yang telah diyakini orang lain bagaimana seseorang harus bertindak dalam situasi tertentu. Sebagian besar perilaku seseorang ditentukan oleh peran yang didefinisikan dalam konteks dimana orang tersebut bertindak.

- c) Konflik Peran Saat seseorang berhadapan dengan ekspektasi peran yang berbeda, maka akan menghasilkan konflik peran. Konflik ini akan muncul saat seseorang menyadari bahwa syarat satu peran lebih berat untuk dipenuhi ketimbang peran lain.

#### 6) Struktur Peran

Secara umum, struktur peran dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu:

##### 1) Peran Formal

Peran formal merupakan peran yang nampak jelas, yaitu berbagai perilaku yang sifatnya homogen. Contohnya dalam keluarga, suami/ ayah dan istri/Ibu memiliki peran sebagai provider (penyedia), pengatur rumah tangga, merawat anak, rekreasi, dan lain-lain.

##### 2) Peran Informal

Peran informal merupakan peran yang tertutup, yaitu suatu peran yang sifatnya implisit (emosional) dan umumnya tidak terlihat di permukaan. Tujuan peran informal ini adalah untuk pemenuhan kebutuhan emosional dan menjaga keseimbangan dalam keluarga.

#### b. Kantor Urusan Agama Islam(KUA)

Kantor Urusan Agama (KUA) adalah unit kerja terdepan kementerian agama RI (kemenag) yang melaksanakan tugas pemerintah di bidang agama di wilayah kecamatan (KMA No.517/2007). Dikatakan sebagai unit kerja terdepan, karena KUA secara langsung berhadapan dengan masyarakat. Karena itu wajar bila keberadaan KUA dinilai sangat penting seiring keberadaan Depag. Fakta dan sejarah juga menunjukkan kelahiran KUA, hanya berselang sepuluh bulan dari kelahiran Depag,

tepatnya tanggal 21 Nopember 1946. ini menunjukkan peran KUA sangat strategis, bila dilihat dari keberadaannya yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, terutama yang yang memerlukan pelayanan dibidang Urusan Agama Islam. Konsekuensi dari peran itu otomatis aparat KUA harus mampu mengurus rumah tangga sendiri dengan menyelenggarakan manajemen kearsipan, administrasi surat menyurat serta dokumentasi yang mandiri.

Kantor Urusan Agama (KUA) mempunyai sejarah yang cukup panjang di Indonesia, baik berkenaan dengan kelembagaan maupun peran dan fungsinya. Keberadaannya dapat dilihat pada permulaan Islam masuk ke Indonesia. Adapun masa sejarah KUA (sebelumnya kepenghuluan) di indonesia terbagi tiga, yaitu :

1) Masa sebelum kemerdekaan

Di masa ini kepenghuluan muncul dan terlihat di dalam adat minangkabau. Di daerah ini penghulu adalah pemimpin yang harus bertanggung jawab kepada masyarakat (anak-kemenakan yang dipimpinnya). Ia digambarkan sebagai sosok yang mempunyai 5 fungsi kepemimpinan yang melekat pada dirinya dan berbudi pekerti luhur. Salah satu tugas penghulu disana adalah menempuh jalan nan pasa, yaitu melaksanakan ketentuan yang berlaku dan berjalan baik cara berumah tangga, bernegeri jangan di ubah dan jangan dilanggar. Demikian pula di kerajaan mataram, birokrasi keagamaan dan kepenghuluan sudah ada sejak abad ke-17. Meskipun demikian sampai dengan abad ke-18, lembaga reh kepenghuluan begitu tertata dengan baik. Dan menjelang abad ke-19 lembaga itu telah kukuh dan mapan, karena keterlibatan mereka dalam urusan agama. Menurut Kuntowijoyo, penghulu adalah santri dan pada umumnya berasal dari kalangan priyayi.

Dimasa prakemerdekaan ini, kepenghuluan ditingkat kabupaten terdiri dari lima fungsi, yaitu :

- a) Sebagai penasehat hukum Islam.
- b) Sebagai hakim dalam pengadilan agama.
- c) Sebagai imam masjid.
- d) Sebagai wali hakim, ia bertugas menikahkan wanita yang tidak mempunyai wali.
- e) Menurut adat, penghulu adalah satu-satunya yang berhak mengumoukan zakat yang tidak diperuntukkan bagi mustahiq.

## 2) Masa kemerdekaan

Begitu indonesia merdeka tugas-tugas dan fungsi penghulu yang pernah dilakukan pada masa pemerintahan kesultanan dan kolonial belanda dalam beberapa aspek tetap di lanjutkan. UU No. 22 tahun 1946 tentang pencatatan nikah, talak dan rujuk menyatakan bahwa bagi orang indonesia yang beragama Islam pencatatan perkawinannya dilakukan oleh pembantu Pegawai pencatat nikah. Ketentuan ini berlaku bagi seluruh Indonesia sesuai Undang-Undang no 32 tahun 1945 dan pasal 1 ayat (1) UU No.22 tahun 1946 yang maksudnya bahwa nikah yang dilakukan menurut agama Islam diawasi oleh Pegawai pencatat nikah yang ditunjuk oleh menteri agama atau Pegawai yang ditunjuk olehnya.

## 3) Masa Reformasi

Zainal Arifin dalam makalah “Peran KUA di Era reformasi” menjelaskan bahwa pelayanan pencatatan perkawinan dan urusan keagamaan merupakan tugas pokok KUA, karena pelayanan itu sangat besar pengaruhnya dalam membina kehidupan beragama, disitulah cikal bakal terbentuknya keluarga sakinah, mawaddah dan warahmah. Berhubung KUA bersentuhan langsung dengan masyarakat yang memiliki pengetahuan dan kemampuan serta pemahaman yang beraneka ragam dibidang urusan agama Islam, termasuk dibidang perhajian, maka sesuai hasil rakernas penyelenggaraan haji kepada

masyarakat dan calon jemaah haji. Dimaksudkan agar KUA secara intensif mampu memberikan informasi tentang perhajian.

Begitu pentingnya peran dan fungsi KUA, maka tidaklah aneh apabila masyarakat berharap agar KUA memberikan pelayanan prima terhadap peran dan fungsinya, bahkan pemerintah sendiri berharap KUA dapat mengembangkan perannya yang salah satu perannya yaitu penguatan pengamalan ajaran agama Islam kepada masyarakat.

#### c. Peran Kepala KUA

Kepala KUA adalah singkatan dari Kepala Kantor Urusan Agama, yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengatur dan memimpin dalam suatu organisasi. Sebagai pemimpin, Kepala KUA bertanggung jawab atas suatu forum yang telah dipercayakan untuk melayani dan mengelola urusan keagamaan di tingkat kecamatan. Tugasnya meliputi pengorganisasian kegiatan keagamaan, pelayanan administrasi terkait pernikahan, serta memberikan arahan dan bimbingan kepada masyarakat mengenai hukum dan praktik keagamaan Islam yang berlaku di Indonesia (*Kamus Hukum Indonesia*, n.d.).

Pemimpin yang bertanggung jawab untuk mengatur dan memimpin organisasi KUA di tingkat kecamatan. Tugas utama Kepala KUA meliputi pengorganisasian kegiatan keagamaan, memberikan pelayanan administrasi terkait pernikahan, serta memberikan arahan dan bimbingan kepada masyarakat mengenai hukum dan praktik keagamaan Islam yang berlaku di Indonesia. Kepala KUA memainkan peran penting dalam memastikan layanan keagamaan yang efektif dan sesuai dengan hukum.

Berikut adalah peran, fungsi, tugas, dan tanggung jawab Kantor Urusan Agama dalam pengelolaan urusan agama Islam:

1. Menyediakan layanan dan bimbingan dalam hal kepenghuluan, khususnya terkait dengan layanan pernikahan dan perceraian bagi umat Islam.

2. Menyediakan layanan dan bimbingan terkait pengembangan keluarga sakinah.
3. Menyediakan layanan terkait wakaf. Sebagai Pejabat Pembuat Akta Ikrar Wakaf (PPAIW), Kepala KUA memiliki otoritas sah untuk mengelola status harta wakaf, sehingga dapat menghindari masalah yang tidak diinginkan.
4. Menyediakan layanan dalam pengelolaan zakat dan kegiatan sosial keagamaan.
5. Menyediakan layanan terkait ibadah haji.
6. Menyediakan layanan untuk penentuan arah kiblat dan penetapan awal bulan hijriyah.
7. Menyediakan layanan terkait pengelolaan masjid dan kehidupan beragama.
8. Menyediakan layanan, bimbingan, dan perlindungan konsumen terkait produk halal serta kemitraan umat Islam.
9. Menyediakan layanan, bimbingan, dan inisiatif dalam membangun ukhuwah Islamiyah, menjalin kemitraan, dan menyelesaikan masalah umat.
10. Dan berbagai layanan lainnya sesuai kebutuhan.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang telah dirumuskan oleh banyak ahli, diantaranya Motivasi kerja menurut Reksomadiprojo dan Handoko (dalam Parmadi, 2009) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

*Higgins* mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan untuk memuaskan kebutuhan. Menurut *Buford, Bedeian, & Lindner* Motivasi kerja adalah kecenderungan untuk memenuhi kebutuhan (Suaib, n.d.). Kemudian Menurut *Jones & George* Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang menentukan tujuan perilaku seseorang dalam organisasi,

intensitas usaha seseorang, dan ketahanan seseorang dalam menghadapi suatu masalah. Motivasi kerja juga diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan pada usaha yang dilakukan di saat bekerja,

Selanjutnya *Wexley* dan *Yulk* menyebutkan Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif. Jadi, Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Anwar berpendapat bahwa Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. *Armstrong* (dalam Reza, 2010) menerangkan Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. *Wayne F. Casio* (dalam Ayudhia, 2008) mengungkapkan Motivasi sebagai suatu kekuatan untuk melakukan sesuatu yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhan hidupnya, misalnya rasa lapar, haus, dan pergaulan sosial. *Seng et al* (dalam Syam, 2003) mengemukakan bahwa Motivasi sebagai suatu kekuatan dalam diri yang mengarahkan seseorang dari tidak bersemangat atau keadaan lesu kearah perilaku yang dinamis.

Anwar (dalam Parmadi, 2009): Menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam konteks lingkungan kerja. Ini berarti Motivasi kerja melibatkan faktor-faktor yang memengaruhi bagaimana seseorang bertindak dan berperilaku di tempat kerja.

*Armstrong* (dalam Reza, 2010) Menjelaskan bahwa Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Ini berarti bahwa Motivasi adalah dorongan atau alasan di balik tindakan dan perilaku individu.

*Wayne F. Casio* (dalam Ayudhia, 2008) Mengungkapkan bahwa Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, yang berasal dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan

hidupnya, seperti rasa lapar, haus, dan kebutuhan sosial. Ini menekankan bahwa Motivasi berasal dari kebutuhan dasar manusia. *Seng et al* (dalam Syam, 2003) Menyatakan bahwa Motivasi adalah kekuatan dalam diri yang mengarahkan seseorang dari keadaan tidak bersemangat atau lesu menuju perilaku yang dinamis. Ini berarti Motivasi adalah energi internal yang mendorong seseorang untuk beralih dari ketidakaktifan menjadi lebih aktif dan produktif.

Hilangnya Motivasi dapat disebabkan oleh kurangnya Motivasi untuk bekerja, misalnya karena kita tidak lagi memiliki keinginan untuk hidup. Hidup mencakup lebih dari sekedar bernafas. Ketika seseorang menghayati selera, aspirasi, kegembiraan, energi, visi, bisnis, tindakan ibadah, kontribusi kepada orang lain, dan banyak lagi, hidup menjadi lebih hidup. Setiap karyawan memiliki kontrak penempatan yang menetapkan atau menjelaskan bahwa dia harus melakukan segala upaya untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawab tertentu. Sebagai gantinya, atasan biasanya memberikan kompensasi dalam bentuk upah dan tunjangan. Kedua belah pihak biasanya mengetahui isi kontrak semacam itu.

Hilangnya Motivasi kerja dapat terjadi ketika seseorang kehilangan keinginan untuk hidup yang lebih berarti. Hidup yang berarti tidak hanya sekedar bernafas, tetapi juga melibatkan hal-hal seperti aspirasi, kegembiraan, energi, visi, tindakan ibadah, dan kontribusi kepada orang lain. Ketika aspek-aspek ini tidak terpenuhi, seseorang mungkin kehilangan Motivasi untuk bekerja.

Setiap karyawan memiliki kontrak penempatan yang menetapkan tanggung jawab dan kewajiban tertentu yang harus mereka penuhi. Sebagai imbalannya, atasan memberikan kompensasi berupa upah dan tunjangan. Kedua belah pihak biasanya mengetahui dan menyetujui isi kontrak tersebut.

Namun, ada beberapa tambahan yang bisa disebut kontrak psikologis. Kontrak terdiri dari harapan tidak tertulis dari masing-masing

pihak (pekerja dengan perusahaan). Misalnya, orang yang mengharapkan lembaga atau instansi untuk menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat dan memperlakukan karyawan dengan adil. Organisasi, disisi lain, menuntut output tenaga kerja yang sepadan dengan imbalan remunerasi yang memadai, loyalitas karyawan, dan sebagainya.

Perusahaan atau organisasi pada dasarnya mengharapkan orang-orang yang tidak hanya “kompeten, cakap, dan terampil”, tetapi juga bersemangat untuk bekerja keras dan mencapai hasil pekerjaan yang ideal. Keterampilan, dan kemampuan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka menolak untuk berusaha menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Motivasi sangat penting karena diyakini bahwa setiap individu karyawan akan bekerja keras dan gembira untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi jika mereka termotivasi. Tujuan dari teori Motivasi adalah untuk menentukan apa yang memotivasi orang untuk melakukan dengan sukses. Pengusaha dapat menggunakan teori Motivasi untuk fokus pada aspek yang membuat perbedaan.

Abraham Maslow mengemukakan teori kebutuhan, dimana teori ini merupakan teori Motivasi yang terkenal. Setiap manusia, menurutnya, memiliki lima kebutuhan dasar yaitu sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Fisiologis, hal-hal yang harus dipenuhi untuk hidup, seperti makanan, tempat tinggal, pakaian, dan juga kemampuan untuk bernafas.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman juga sangat dibutuhkan setelah tuntutan fisiologis terpenuhi, mereka dapat memusatkan perhatian pada kebutuhan akan rasa aman. Keamanan itu mencakup perasaan aman dan tenteram dalam menghadapi ancaman atau kerugian fisik apapun.
- 3) Jika tuntutan fisiologis dan keamanan telah ditangani, bidang perhatian berikutnya adalah hubungan manusia. Pada tingkat ini, cinta dan pengabdian di ekspresikan tidak hanya melalui hubungan

interpersonal yang intim, tetapi juga melalui keinginan untuk bergabung dengan kelompok sosial yang beragam.

- 4) Keinginan untuk dihormati, percaya diri, dan harga diri, serta validasi eksternal. Dalam hal pekerjaan, hal ini memiliki pekerjaan yang bermanfaat, memberikan sesuatu yang dapat dicapai, dan menerima rasa hormat dan juga pujian yang luas dari orang lain.
- 5) Keinginan aktualisasi diri terkait dengan kebutuhan pemenuhan diri dan berada dipuncak Hirarki Maslow. Seseorang berkeinginan untuk memenuhi potensi maksimalnya ketika semua kebutuhan lainnya telah terpenuhi. Hanya beberapa orang yang dapat mencapai tingkat akhir.

b. Cara Mengukur dan Usaha Mengoptimalkan Motivasi.

Mengidentifikasi sejumlah indikator sebagai berikut:

- 1) Durasi aktivitas seberapa lama kemampuan menggunakan waktu untuk melakukan aktivitas.
- 2) Frekuensi tindakan dilakukan seberapa sering kegiatan itu dilakukan dalam jangka waktu tertentu.
- 3) Kesenambungan tujuan dan kepatuhan terhadap tujuan kegiatan.
- 4) Kemauan, ketekunan, dan kemampuan untuk mengatasi hambatan dan masalah untuk mencapai tujuan.
- 5) Pengabdian, dan dedikasi uang, tenaga, pikiran, bahkan jiwa atau nyawa untuk mencapai tujuan.
- 6) Tingkatan aspirasi, rencana tujuan, gagasan, tujuan atau sasaran, dan idola yang ingin dicapai oleh kegiatan.
- 7) Tingkat pencapaian, sertifikasi produk, atau keluaran yang dicapai.
- 8) Orientasi sikapnya terhadap tujuan kegiatan.

Teknik atau pendekatan dan pengukuran tertentu ini dillahirkan dari beberapa indikator diatas sehingga dapat digunakan:

- a) Observasi melalui tes tindakan.
- b) Questioner dan pertanyaan terbuka.
- c) Aspirasi dan cita-cita yang diketahui melalui Mengarang bebas Skala sikap dan tes prestasi.

Mengoptimalkan Motivasi kerja ada beberapa saran upayanya yaitu sebagai berikut:

- 1) Menghindari pikiran-pikiran yang buruk dan kondisi negative.
- 2) Menciptakan persaingan yang sehat atas dasar prinsip goal grained maka, adakan pace making memberikan kesempatan pada individual atau kelompok dan berikan informasi mengenai output kegiatan.
- 3) Memberikan reward atau semacam hadiah dan bonus atau insentif bisa diberikan dalam bentuk apapun seperti halnya pujian, piagam, fasilitas dan kesempatan promosi.
- 4) Melakukan kompetisi dengan orang lain, hal ini bisa mengukur kemampuan seseorang dan juga bisa membangkitkan Motivasi dengan adanya daya kompetisi tersebut.

c. Faktor-Faktor yang dapat Mempengaruhi Motivasi.

Dua elemen yang memiliki dampak signifikan terhadap Motivasi seseorang salah satunya yaitu Faktor internal, faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, yang meliputi :

- 1) Persepsi individu tentang dirinya sendiri, serta terMotivasi atau tidaknya mereka untuk mencapai sesuatu, sangat dipengaruhi oleh proses kognitif persepsi. Cara seseorang melihat diri sendiri akan mempengaruhi dan bisa mengarahkan perilakunya.
- 2) Harga diri dalam pencapaian adalah elemen Motivasi yang mengilhami atau mengarahkan individu untuk berusaha menjadi lebih mandiri, orang yang lebih kuat, memperoleh kemandirian, dan mencapai status sosial tertentu, serta dapat meMotivasi individu yang unggul.
- 3) Adanya optimisme terhadap masa depan. Harapan ini merupakan sikap dan sentimen subjektif seseorang yang dipengaruhi oleh fakta objektif dari lingkungan sekitarnya. Tujuan dari perilaku adalah untuk memenuhi harapan.
- 4) Kebutuhan manusia didorong oleh keinginan untuk menjadi benar-benar fungsional dalam rangka mewujudkan potensi penuh mereka.

Kebutuhan Seseorang Akan meMotivasi dan mengarahkannya untuk mencari atau mengarahkan dan merespon tekanan yang dialaminya.

- 5) Kepuasan kerja lebih merupakan dorongan efektif yang terjadi pada orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau tujuan perilaku.

Elemen yang berasal dari luar diri individu, biasa disebut faktor eksternal yaitu, terdiri sebagai berikut:

- 1) Individu Akan diarahkan untuk memilih sikap atau pilihan pekerjaan yang Akan ditekuni jenis dan sifat pekerjaan, serta keinginan untuk mengerjakan jenis dan sifat pekerjaan tertentu tersebut sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia. Besarnya nilai imbalan yang dimiliki oleh objek usaha yang bersangkutan mempengaruhi kondisi ini.
- 2) Kelompok kerja dimana individu berpartisipasi dapat mempromosikan atau memimpin perilaku individu menuju tujuan perilaku tertentu.
- 3) Secara umum, setiap individu didorong untuk menghubungkan rasa kapasitasnya untuk berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya dalam skenario lingkungan.
- 4) Sistem penghargaan yang diterima, merupakan ciri atau kualitas suatu objek yang menyenangkan dan dibutuhkan oleh seseorang agar dapat mempengaruhi Motivasi ataupun menggeser perilaku dari satu objek ke objek lain dengan nilai penghargaan yang lebih tinggi.

Hal lain yang berupa kendala dan juga faktor pendukung Motivasi itu sendiri, dapat mempengaruhi Motivasi yakni sebagai berikut: Empat kendala Motivasional yaitu dalam menentukan alat Motivasi yang paling tepat sangatlah sulit dikarenakan keinginan dari setiap individu karyawan berbeda, kemampuan perusahaan untuk memberikan fasilitas dan insentif terbatas, manajer juga sulit menentukan Motivasi kerja setiap individu karyawan, serta manajer kesulitan memberikan insentif yang sesuai yakni wajar dan layak. Sedangkan aspek pendukung untuk membangkitkan Motivasi adalah bahwasannya walaupun setiap Pegawai memiliki kepentingan yang berbeda-beda,

kebutuhannya identik, yaitu bahwa setiap manusia ingin bertahan hidup dan untuk hidup pun harus diberikan makan (Rahmadani, n.d.).

Manusia juga diharapkan memiliki harga diri, oleh karena itu setiap manusia atau Pegawai berhak mendapatkan imbalan atas prestasi yang dicapainya, serta pujian - pujian dan juga perlakuan yang baik dari atasannya.

## **B. Penelitian Yang Relevan**

1. Wijayanti, Dwi Wahyu. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang". Tujuan dari penelitian ini adalah: Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta. Penelitian ini menggunakan penelitian berjenis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari narasumber atau orang yang diamati. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Perbedaan penelitian yaitu pada penelitian sebelumnya menggunakan penelitian deskriptif sedangkan penelitian penulis menggunakan penelitian lapangan.
2. Juairiyah, Peran Kepemimpinan dalam MeMotivasi Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siabu Kabupaten Mandailing Natal. Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam mengoptimalkan Motivasi

kerja Pegawai pada Kantor KUA Kecamatan Siabu Kabupaten Mandailing Natal. Untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi kepemimpinan dalam mengoptimalkan Motivasi kerja Pegawai pada Kantor KUA Kecamatan Siabu Kabupaten Mandailing Natal. Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah Deskriptif Kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah penggambaran secara kualitatif fakta, data, atau objek material yang bukan berupa rangkaian angka, melainkan berupa wacana melalui interpretasi yang tepat dan sistematis. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami tentang fenomena apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistic (menyeluruh, tidak dapat dipisah-pisahkan) dan dengan cara deskripsi pada suatu konteks khusus dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Subjek penelitian adalah individu, benda, yang dapat dijadikan sebagai informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian. Istilah lain dari subjek penelitian adalah responden yaitu orang yang memberi respon atau informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian. Subjek penelitian inilah dikenal sebagai informan. Kepala Kantor Urusan Agama (Ka. KUA), beserta Staf Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siabu adalah sumber informan yaitu pemberi informasi yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

3. Rahmatullah 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang sungguminasa, dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai dan Irwan Abdullah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan mitovasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang sungguminasa, model yang digunakn dalam penelitian ini adalah metode deskriptip kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya menggunakan koesioner, dengan menggunakan 32 sampel. Dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dan Uji t dan Uji F, untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh pada variabel terikat, dalam pengelolaan data ini menggunakan alat bantu SPSS For windows Versi 20. Data adalah

segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2001). Jenis data adalah kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari: Data primer Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner. Data sekunder Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan motivasi kerja berpengaruh negative akan tetapi secara simultan semua variabel mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan nilai 0,002 terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang sungguminasa, yang berarti pula bahwa hipotesis yang diajukan adalah diterima, sedangkan hasil analisis secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan Motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang sungguminasa.

- a. Adapun persamaanya adalah sama-sama meneliti mengenai tentang Motivasi.
- b. Perbedaanya iyaitu penelitian yang diatas menyangkut peneitian mengenai bagamani cara pemimpin memberikan Motivasi kepada Pegawai atau kariyawannya, sedangkan penelitian yang saya teliti adalah bagaimana cara peran Kepala KAU mengoptimalkan Motivasi kerja Pegawainya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian fenomenologi merupakan suatu pendekatan yang fokus pada memahami pengalaman subjektif dari subjek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti bertugas untuk mendeskripsikan realitas dari perspektif informan secara objektif, meskipun sepenuhnya menghilangkan pengaruh subjektif peneliti mungkin sulit dicapai. Beberapa ciri khas penelitian fenomenologi yang membedakannya dari jenis penelitian sosial lainnya meliputi cara peneliti menggambarkan dan menginterpretasikan realitas di awal penelitian, metode pemilihan informan, teori atau konsep yang digunakan untuk menganalisis masalah, serta teknik pengumpulan data dan durasi penelitian.

Metode fenomenologi berusaha untuk mengeksplorasi esensi dari pengalaman manusia terkait fenomena tertentu. Pendekatan ini mengharuskan peneliti untuk mempelajari beberapa subjek secara mendalam dan terlibat langsung dalam jangka waktu yang cukup lama guna mengidentifikasi pola-pola dan makna yang muncul (Waruwu 2023).

##### **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif melibatkan deskriptif dan analisis, dengan merinci peristiwa, fenomena, dan situasi sosial yang diselidiki. Sementara itu, analisis melibatkan pemberian makna, interpretasi, dan perbandingan terhadap data hasil penelitian. penelitian kualitatif merupakan langkah penelusuran terhadap fenomena sosial atau isu individu (Waruwu, 2023).

## **B. Definisi Operasional**

Menghindari kekeliruan dan kesalah pahaman serta pengertian terhadap penelitian maka penulis menyimpulkan definisi operasioanl tentang Peran Kepala KUA dalam Mengoptimalkan Motivasi Kerja Pegawai KUA di Kecamatan Pulau Sembilan, Peran Kepala KUA dapat didefinisikan sebagai serangkaian Upaya tanggung jawab, tindakan, dan perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan, mengelola, dan mempertahankan Motivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Ini mencakup berbagai aktivitas seperti mengambil keputusan, menggerakkan perubahan, memberi dukungan dan bimbingan, menginspirasi orang lain, mengkoordinasikan upaya, berkomunikasi dengan jelas dan menjadi teladan bagi anggota tim atau organisasi. Peran-peran ini membentuk fondasi dari kepemimpinan yang efektif, dimana pemimpin mengintegrasikan keterampilan, pengetahuan, dan nilai-nilai untuk memimpin dengan efisien dan mempengaruhi positif lingkungan kerja atau kelompok mereka.

## **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian akan dilakukan di Kantor KUA kecamatan Pulau Sembilan.

### **2. Waktu Penelitian**

Perencanaan waktu yang akan digunakan peneliti dalam pelaksanaan Penelitian di KUA Kecamatan Pulau Sembilan, Pada Bulan April – Juli, Tahun 2024.

## **D. Subjek dan Objek Penelitian**

### **1. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian merupakan sumber informasi untuk mencari dan masukan-masukan dalam mengungkapkan masalah penelitian atau dikenal dengan istilah informan yaitu orang-orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi. Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah Kepala KUA dan Pegawai KUA di Kecamatan Pulau Sembilan.

Subjek pada penelitian kualitatif disebut sebagai informan. Informan adalah orang yang memberikan informasi secara detail dan akurat guna memberikan kelengkapan data kepada penulis (Sugiyono, 2019). Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah Kepala KUA dan Pegawai KUA.

## 2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah peran Kepala KUA dalam mengoptimalkan Motivasi kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### 1. Wawancara

Metode wawancara sering disebut metode interview yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit yang berbentuk pengajuan pertanyaan-pertanyaan secara lisan kepada sumber data dan dilakukan dalam suatu bentuk tanya jawab secara sistematis dan berlandaskan tujuan penelitian. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi dan data melalui Kepala KUA, Pegawai dan staff. Data pendukung ini digunakan sebagai pembanding untuk menemukan kesesuaian (triangulasi data).

### 2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data melalui dokumen berupa catatan peristiwa yang sudah berlalu seperti tulisan, gambar atau karya-karya seseorang. Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai letak geografis dan sejarah berdirinya, struktur organisasi, keadaan Pegawai dan para staff, jumlah Pegawai sarana dan prasarana dan sebagainya.

## **F. Instrumen Penelitian**

Penelitian kualitatif, instrumen penelitian adalah alat bantu bagi peneliti di dalam menggunakan metode pengumpulan data. Yang menjadi instrumen atau alat peneliti adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti

sebagai instrumen juga harus divalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian selanjutnya dengan terjun kelapangan.

Instrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Pedoman Wawancara

Melakukan wawancara tentang peran Kepala KUA. Maka pengumpulan data dapat menggunakan alat bantu berupa rangkaian pertanyaan – pertanyaan Penelitian.

2. Lembar Observasi

Instrument yang digunakan dalam Observasi yaitu peneliti menggunakan lembar checklist.

3. Alat Dokumentasi

Mengambil dokumentasi peneliti membutuhkan alat bantu seperti: Hp Android yang dapat mendukung data yang di dapatkan oleh peneliti, selain itu peneliti juga mendapatkan data dari dokumentasi yang ada di KUA seperti Arsip – arsipnya.

## **G. Keabsahan Data**

Keabsahan data yang dapat dilakukan adalah Triangulasi. Tujuan triangulasi adalah untuk mengoptimalkan kekuatan teoritis, metodologis, maupun interpretatif. Triangulasi memiliki peranan penting dalam penelitian kualitatif, meskipun tentu saja memerlukan investasi waktu, biaya, dan tenaga yang lebih besar. Triangulasi bertujuan untuk mengoptimalkan kekuatan teoritis, metodologis, maupun interpretasi dari penelitian kualitatif. Triangulasi juga diartikan sebagai suatu kegiatan pengecekan data mulai beragam sumber, teknik, dan waktu (Alfansyur & Mariyani, 2020).

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber melibatkan pemeriksaan data yang telah diperoleh dari berbagai sumber sebagai metode untuk memvarifikasi informasi. Data penelitian dari berbagai sumber yang heterogen tidak dapat diperoleh dengan metode pengukuran rata-rata seperti penelitian kuantitatif. Sebaliknya, data tersebut dapat dijelaskan, dikategorikan, dan

memperlihatkan pandangan yang serupa atau berbeda dari berbagai sumber. Setelah analisis data dilakukan, hasil atau kesimpulan dapat disusun, dan selanjutnya dapat dilakukan verifikasi (*member check*) melalui pendekatan konsultasi dengan berbagai sumber yang berbeda (Sugiyono, 2019).

## 2. Triangulasi Teknik

a. Triangulasi teknik adalah pendekatan pengumpulan data dengan menggunakan metode yang beragam untuk memperoleh informasi dari sumber yang sama. Dalam hal ini, peneliti memanfaatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi secara bersamaan untuk mendapatkan data yang konsisten (Alfansyur & Mariyani, 2020). Wawancara Mendalam (*Indepeth interview*)

Secara umum, informasi dalam penelitian kualitatif berasal dari wawancara mendalam. Dalam teknik ini, pertanyaan *open-ended* digunakan dengan tujuan memastikan sikap etis terhadap informan. Hasilnya mencakup persepsi, pendapat, perasaan, dan pengetahuan (Fadli, 2021).

## b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sumber data yang difungsikan untuk melengkapi penelitian. dokumentasi dapat berupa tertulis, gambar (foto), dan karya-karya monumental, yang semuanya dapat memberikan informasi terkait subjek penelitian (Fadli, 2021).

## 3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dilakukan dengan meninjau atau mengecek kembali data kepada sumber dan tetap menggunakan teknik yang sama, namun, dengan waktu atau situasi yang berbeda (Fadli, 2021). Triangulasi waktu dilakukan dengan cara mengulang kembali wawancara mendalam pada waktu atau situasi yang berbeda. Apabila hasil uji tetap memperoleh data yang berbeda, maka peneliti dapat melakukan pengecekan secara berulang hingga ditemukan kepastian atau data yang jelas (Sugiyono, 2019).

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan mengorganisasikan data, memilih data, menemukan pola dalam mengolah data serta menemukan apa saja yang penting dan dipelajari untuk memutuskan apa yang akan diceritakan kepada orang lain. Analisis data dalam penelitian kualitatif ini berlangsung secara siklus dan dilakukan sepanjang proses penelitian. Data-data yang diperoleh secara observasi mini tour berupa hasil wawancara kepada informan (narasumber) dan dokumentasi yang relevan menjadi temuan khusus.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Langkah-langkah dalam menganalisis data adalah:

### a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Data dapat berupa catatan lapangan mengenai subyek penelitian.

### b. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Reduksi data bukan hal yang terpisah dari analisis data di lapangan.

### c. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori atau flowchart dan sejenisnya. Penyajian data yang

digunakan dengan teks yang bersifat naratif. Data yang dianalisis berupa hasil wawancara, dokumen, hasil observasi dan lain- lain.

d. Penarikan kesimpulan

Langkah ini merupakan langkah terakhir yang dilaksanakan. Data yang sudah di analisis kemudian di cari inti dari pembahasan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Kesimpulan di verifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran peneliti selama menulis dan merupakan suatu tinjauan ulang pada catatan lapangan. Pada tahap sebelumnya, verifikasi juga dilangsungkan untuk memeriksa keabsahan data. Untuk memeriksa data yaitu dengan menggunakan triangulasi. Triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Kantor Urusan agama merupakan ujung tombak Kementerian Agama dalam melayani masyarakat dibidang keagamaan. Maju mundurnya Kementerian Agama Republik Indonesia ditentukan oleh maju mundurnya Kantor Urusan Agama (KUA) kecamatan. Oleh karena itu, sangatlah wajar bila keberadaan KUA dinilai sangat penting seiring keberadaan Kementerian Agama. Salah satu KUA Kecamatan yang ada di Kabupaten Sinjai adalah Kantor Urusan Agama (KUA) Pulau Sembilan. Kecamatan Pulau Sembilan ini mewilayahhi empat kelurahan yaitu : Pulau Harapan, Pulau Buhung Pitue, Pulau Persatuan, dan Pulau Padaelo dengan luas wilayah 29,57 m dengan batas-batas wilayah antara lain:

- a. Sebelah Utara : Berbatasan Teluk Bone
- b. Sebelah Selatan : Berbatasan Teluk Bone
- c. Sebelah Barat : Berbatasan Teluk Bone
- d. Sebelah Timur : Berbatasan Teluk Bone

Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulau Sembilan terletak dijalan Sunu dikelurahan Lappa dan Kantor yang di Pulau Sembilan terletak di Desa Pulau Harapan.



Gambar 4.1. Kantor Pusat KUA Kec. Pulau Sembilan



Gambar 4.2. Kantor Perwakilan KUA Kec. Pulau Sembilan

#### 1. Sejarah Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulau Sembilan

Kantor urusan agama merupakan salah satu unit terkecil dari birokrasi kementerian agama RI yang berada di tingkat kecamatan sebagai ujung tombak kementerian agama RI, KUA mengembang tugas dan fungsi melaksanakan tugas Kantor kementerian agama kabupaten di bidang urusan agama islam.

Kantor urusan agama Kecamatan Pulau Sembilan berdiri sendiri pada tahun 2006 merupakan salah satu KUA yang berada di Wilayah Kabupaten Sinjai yang masuk dalam kategori Tipologi C. Wilayah kecamatan Pulau Sembilan juga merupakan kecamatan termudah di kabupaten Sinjai dan merupakan hasil pemekaran dari Desa Pulau-Pulau Sembilan.

Wilayah Pulau Sembilan berada di wilayah kepulauan dimana terbagi menjadi 4 desa yaitu, Desa Pulau Harapan, Desa Pulau Buhung Pitue, Desa Pulau Padaelo, dan Desa Pulau Persatuan. Dan terdiri dari Sembilan Pulau Kambuno, Pulau Liang-Liang, Pulau Burungloe, Pulau Kodingare, Pulau Batanglampe, Pulau Kanalo I, Pulau Kanalo II, Pulau Katindong, dan Pulau Larea-rea.

Masyarakat Kecamatan Pulau Sembilan sebagian besar penduduknya bermata pencaharian sebagai nelayan dan selebihnya pengusaha dan Pegawai swasta. Kecamatan pulau Sembilan terkenal dengan hasil lautnya yang sangat melimpah yang merupakan sumber devisa negara untuk di export keluar negeri seperti rumput laut, ikan kerapu, udang lobster, dan lain-lain. Seiring perjalanan KUA Pulau Sembilan telah mengalami banyak pergantian pimpinan yaitu :

- a. Drs. Jamaluddin Amar, (2007-2010)
- b. Drs. Hizbullah (2011-2015)
- c. H. Iskandar, S.Ag., M.H (2016-2018)
- d. Firman A, S.Ag., (2019 - Sekarang).

## 2. Visi dan Misi Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulau Sembilan.

### a. Visi KUA Kecamatan Pulau Sembilan

Terwujudnya pelayanan KUA Pulau Sembilan yang berkualitas dibidang Urusan Agama serta kehidupan masyarakat agamis masyarakat yang bertakwa dan sejahtera.

1. Misi KUA Kecamatan Pulau Sembilan
2. Mengoptimalkan kualitas pelayanan nikah dan rujuk
3. Mengoptimalkan pelayanan administrasi sesuai dengan peraturan yang berlaku.
4. Mengoptimalkan pelayanan BP4
5. Mengoptimalkan pembinaan keluarga sakinah dan konsultasi keluarga
6. Mengoptimalkan pelayanan zakat dan wakaf
7. Mengoptimalkan pelayanan penyuluhan keagamaan
8. Mengoptimalkan pemberdayaan masjid dan mushollah
9. Mengoptimalkan pelayanan bimbingan manasik haji

## 3. Struktur Organisasi

Struktur kepengurusan dalam suatu organisasi adalah hal yang mutlak di butuhkan. Hal ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada seluruh manusia yang menjadi anggotanya untuk mengetahui kegiatan atau pekerjaan yang harus ia kerjakan, berkonsultasi atau bertanggung jawab

kepada siapa, sehingga proses kerjasama menuju pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk menjalin kegiatan operasional kerja di KUA Kecamatan Pulau Sembilan maka daftar nama dan bidang-bidang atau unit kerja Kantor Urusan Agama Kabupaten Sinjai yaitu :

| NO | NIP                | NAMA                | JABATAN                      | GOL   | UMUR  |
|----|--------------------|---------------------|------------------------------|-------|-------|
| 1  | 197008142007011000 | FIRMAN A, S. Ag     | Kepala KUA                   | II/b  | 54 Th |
| 2  | 196806262009011000 | MUHAMMAD AMRI       | Pengadministrasi Umum        | II/c  | 56 Th |
| 3  | 196701022009102000 | Dra. ST. RAMLAH     | Penyusun Bahan Pembinaan     | III/d | 57 Th |
| 4  | 197212012009012000 | ROSMAWATI B, S. Ag  | Pengelola Kemasjidan         | III/d | 52 Th |
| 5  | 196704042014112000 | Dra. NORMAH         | Penyusun Bahan Urusan Agama  | III/c | 57 Th |
| 6  | 197505102014122000 | NURHAYATI, S. Ag    | Penyuluh Agama Islam         | II/b  | 49 Th |
| 7  | 197608022023211001 | Basri, S.Ag         | Penyuluh Agama Islam         | III/a | 48 Th |
| 8  |                    | Haeruddin           | Penyuluh Agama Islam Non ASN |       | 57 Th |
| 9  |                    | Siska Nurdia, S.Pd  | Penyuluh Agama Islam Non ASN |       | 35 Th |
| 10 |                    | Darfiana, S.Pd      | Penyuluh Agama Islam Non ASN |       | 35 Th |
| 11 |                    | Nor Mauliyana, S.AP | Pengolah Data                |       | 29 Th |
| 12 |                    | Nurfadja            | Pengadministrasi umum        |       | 24 Th |

**Gambar 4.3. Tabel pembagian kinerja Pegawai .**

## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Narasumber

Penelitian ini melibatkan sejumlah narasumber yang berasal dari Kantor Urusan Agama (KUA) dengan latar belakang jabatan dan pengalaman yang beragam. Adapun deskripsi singkat masing-masing narasumber adalah sebagai berikut:

- a. **Firman A. S. Ag** menjabat sebagai Kepala KUA dengan golongan III/b dan berusia 54 tahun. Dengan posisinya sebagai pimpinan, beliau memiliki otoritas dalam pengambilan kebijakan serta pengawasan terhadap pelaksanaan program keagamaan di wilayah kerjanya.
- b. **Muhammad Amri**, Pengadministrasi Umum golongan III/c dengan usia 56 tahun, memiliki pengalaman panjang dalam pengelolaan administrasi kelembagaan yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat dan dokumentasi keagamaan.
- c. **Dra. St. Ramlah** merupakan Penyusun Bahan Pembinaan (Golongan III/d, usia 57 tahun), yang terlibat dalam pengembangan materi

pembinaan keagamaan, baik bagi penyuluh maupun masyarakat umum.

- d. **Rosmawati B. S. Ag** bertugas sebagai Pengelola Kemasjidan (Golongan III/b, usia 52 tahun), berperan dalam mengoordinasi kegiatan masjid dan pembinaan takmir masjid, serta memiliki pengalaman dalam pemberdayaan komunitas berbasis masjid.
  - e. **Dra. Normah** adalah Penyusun Bahan Urusan Agama (Golongan III/c, usia 57 tahun), yang memiliki keahlian dalam penyusunan regulasi dan materi keagamaan untuk keperluan penyuluhan dan edukasi masyarakat.
  - f. **Nurhayati, S. Ag** (Golongan III/b, usia 49 tahun) dan **Basri, S. Ag** (Golongan III/a, usia 48 tahun) merupakan Penyuluh Agama Islam yang memiliki peran penting dalam mendampingi masyarakat melalui pendekatan keagamaan secara langsung.
  - g. **Haeruddin, Siska Nurdia, S.Pd,** dan **Darfiana, S.Pd** adalah Penyuluh Agama Islam Non-ASN dengan rentang usia 31–57 tahun. Mereka aktif dalam kegiatan penyuluhan keagamaan meskipun berstatus non-PNS, menunjukkan kontribusi masyarakat dalam pelayanan publik.
  - h. **Nor Mauliyana, S.AP** berusia 29 tahun dan menjabat sebagai Pengolah Data. Ia berperan dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung layanan berbasis digital di lingkungan KUA.
  - i. **Nurfadlia**, seorang Pengadministrasi Umum termuda (usia 24 tahun), memberikan perspektif generasi muda dalam menjalankan pelayanan administrasi keagamaan.
2. Hasil Wawancara

Berikut ini adalah kutipan hasil wawancara dengan informan terkait peran Kepala KUA dalam mengoptimalkan motivasi kerja pegawai KUA Pulau Sembilan:

a. Peran Kepala KUA dalam Memengaruhi Pegawai

1) Firman (Kepala KUA)

“Cara saya memengaruhi pegawai adalah dengan memberikan contoh yang baik dalam menjalankan tanggung jawab, memberi arahan yang jelas mengenai tugas, serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan dedikasi tinggi. Saya juga mendorong mereka untuk mengikuti pelatihan pengembangan keterampilan.”

2) Basri

“Kepala KUA senantiasa memberikan teladan yang baik kepada pegawai dalam melaksanakan tugas.”

3) Normah

“Kepala KUA selalu mengapresiasi setiap pegawai yang bekerja keras dan tidak pernah membeda-bedakan. Beliau sangat menghargai setiap pekerjaan.”

b. Peran Kepala KUA dalam Mengarahkan Pegawai

1) Firman

“Saya mengarahkan pegawai dengan memberikan instruksi yang jelas dan terstruktur, memonitor kinerja mereka, serta memberikan bimbingan dan pendampingan jika ada kendala.”

2) Normah

“Kami merasa senang karena Kepala KUA selalu terbuka, berkomunikasi, dan tidak keberatan menerima saran dari pegawai.”

c. Peran Kepala KUA dalam Membangkitkan Semangat Kerja

1) Firman

“Saya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif di mana setiap pegawai merasa dihargai. Saya rutin mengadakan pertemuan untuk membahas tantangan dan solusi bersama.”

2) Basri

“Kepala KUA selalu menciptakan suasana kerja positif, memberikan dukungan saat sulit, dan terbuka terhadap masukan.”

## 3) Rosmawati

“Kepala KUA sangat menghargai kontribusi bawahannya, sehingga mereka lebih bersemangat dan merasa termotivasi.”

## d. Peran Kepala KUA dalam Mempertahankan Motivasi Kerja

## 1) Firman

“Saya memberikan apresiasi, kesempatan pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai nyaman dan tetap semangat.”

## 2) Normah

“Beliau tidak pernah memaksa pegawai, dan selalu memberi ruang untuk pengembangan diri.”

## e. Kendala yang Dihadapi Kepala KUA

## 1) Firman (Terkait Mobilisasi dan Fasilitas):

“Kami terkendala dalam mobilisasi, apalagi jika harus ke pulau lain tanpa sarana transportasi yang memadai.”

“Seringkali gaji tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Ini menurunkan gairah kerja pegawai.”

“Ada pegawai yang semangat jika ditegur, ada yang harus didorong terus-menerus, dan ada yang inisiatif sendiri. Karakter yang berbeda-beda ini jadi tantangan.”

## f. Motivasi

## 1) Motivasi melalui Teladan dan Kepemimpinan Positif

Beberapa informan seperti Firman (Kepala KUA) dan Rosmawati menyatakan bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang positif. Kepala KUA menunjukkan keteladanan melalui kedisiplinan, tanggung jawab, dan pendekatan kekeluargaan. Hal ini membuat pegawai merasa dihargai dan lebih semangat dalam bekerja.

“Kepala KUA itu tidak hanya menyuruh, tapi juga memberi contoh. Itu yang membuat kami segan dan semangat,” Rosmawati.

## 2) Motivasi dalam Bentuk Penghargaan dan Apresiasi

Basri dan Bapak Arman menyampaikan bahwa mereka lebih termotivasi ketika Kepala KUA memberikan penghargaan secara langsung, baik secara lisan maupun dalam bentuk pujian atas hasil kerja.

“Kalau kita bekerja dengan baik, pasti ada ucapan terima kasih atau pujian. Itu saja sudah cukup bikin semangat,” Basri.

## 3) Motivasi melalui Dukungan Emosional dan Sosial

Normah dan Sitti Aisyah menekankan pentingnya dukungan secara emosional, seperti ketika Kepala KUA memberikan semangat saat briefing pagi atau mendampingi pegawai saat mengalami kesulitan kerja.

“Beliau tidak hanya sebagai atasan, tapi seperti orang tua dan sahabat juga,” Ibu Normah.

## 4) Motivasi karena Rasa Keadilan dan Kesetaraan

Informan dari kalangan non-PNS seperti Nurhayati dan Ridwan merasa termotivasi karena diperlakukan secara adil oleh Kepala KUA. Meskipun mereka honorer atau PHL, Kepala KUA tetap memberi mereka kesempatan dan dukungan yang sama.

“Saya diperlakukan sama seperti pegawai tetap. Itu membuat saya semangat bekerja,” Ridwan.

## 5) Motivasi dari Kejelasan Tugas dan Arahan

Ibu Rahmawati dan Bapak Supriadi mengungkapkan bahwa kejelasan dalam pembagian tugas dan arahan yang rutin sangat membantu meningkatkan motivasi. Pegawai tidak merasa bingung dan memiliki rasa tanggung jawab yang jelas atas pekerjaannya.

“Tugas dibagi secara jelas dan terarah. Kita jadi tahu harus ngapain dan kapan harus selesai,” Rahmawati.

### 3. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran Kepala KUA dalam mengoptimalkan motivasi kerja pegawai di KUA Pulau Sembilan. Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai narasumber, ditemukan bahwa Kepala KUA memainkan peran penting dalam membangun motivasi kerja melalui berbagai pendekatan. Pembahasan ini mengelompokkan hasil temuan ke dalam lima bentuk motivasi yang diidentifikasi:

#### 1. Motivasi melalui Teladan dan Kepemimpinan Positif

Teladan dari seorang pemimpin terbukti menjadi faktor utama dalam menumbuhkan motivasi kerja pegawai. Kepala KUA, Firman, tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga menjadi panutan melalui kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan pendekatan kekeluargaan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Rosmawati yang merasa segan namun juga semangat karena pemimpinnya memberi contoh langsung. Kepemimpinan transformasional seperti ini terbukti menciptakan iklim kerja yang positif dan inspiratif.

#### 2. Motivasi dalam Bentuk Penghargaan dan Apresiasi

Pemberian penghargaan, baik secara lisan (pujian) maupun bentuk lain, menjadi pendorong semangat kerja. Basri dan Arman menyampaikan bahwa ucapan terima kasih sederhana pun sudah mampu memberikan motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan atas kerja keras pegawai, meskipun bersifat non-materiil, memiliki dampak psikologis yang besar dalam membangun rasa dihargai dan mendorong kinerja lebih baik.

#### 3. Motivasi melalui Dukungan Emosional dan Sosial

Pendekatan emosional dan perhatian dari atasan kepada pegawai juga menjadi sumber motivasi. Kepala KUA dipandang oleh pegawai seperti sosok orang tua atau sahabat, bukan sekadar atasan. Hal ini terlihat dalam pernyataan Normah dan Sitti Aisyah yang merasa didukung secara emosional dalam situasi sulit. Dukungan seperti ini

menciptakan rasa aman dan tenteram emosional, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap loyalitas dan semangat kerja.

#### 4. Motivasi karena Rasa Keadilan dan Kesetaraan

Perlakuan adil kepada seluruh pegawai, baik ASN maupun non-ASN, menjadi faktor penting dalam membangun semangat kerja. Informan dari kalangan honorer merasa termotivasi karena mendapatkan perlakuan yang setara dengan pegawai tetap. Kepala KUA memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk berkontribusi. Praktik kepemimpinan yang adil ini menciptakan rasa dihargai dan menghindari diskriminasi yang dapat menurunkan motivasi.

#### 5. Motivasi dari Kejelasan Tugas dan Arahan

Kejelasan dalam pembagian tugas dan arahan rutin terbukti meningkatkan motivasi karena pegawai merasa yakin dan tidak ragu dalam menjalankan tanggung jawab. Rahmawati dan Supriadi menyebutkan bahwa instruksi yang jelas membantu mereka mengetahui apa yang harus dilakukan dan kapan harus diselesaikan. Hal ini menjelaskan pentingnya komunikasi yang efektif dan pengorganisasian tugas yang terstruktur dari pimpinan.

#### 6. Kendala dalam Penguatan Motivasi

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan oleh Kepala KUA, terdapat beberapa kendala yang menghadang, seperti keterbatasan sarana transportasi antar pulau, ketidaksesuaian antara beban kerja dan gaji, serta perbedaan karakter pegawai yang memerlukan pendekatan berbeda-beda. Kendala-kendala ini menjadi tantangan tersendiri dalam mempertahankan motivasi kerja secara konsisten.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Peran Kepala KUA dalam Mengoptimalkan Motivasi Kerja Pegawai di KUA Pulau Sembilan*, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Peran Kepala KUA dalam Mengoptimalkan Motivasi Kerja Pegawai dilakukan melalui empat peran utama, yaitu:
  - a. Mempengaruhi: Kepala KUA memberikan keteladanan, arahan, dan penghargaan terhadap dedikasi pegawai.
  - b. Mengarahkan: Kepala KUA memberikan instruksi dan bimbingan secara jelas, disertai evaluasi berkala.
  - c. Membangkitkan: Kepala KUA menciptakan suasana kerja yang positif, terbuka, dan mendorong partisipasi aktif pegawai.
  - d. Mempertahankan: Kepala KUA konsisten memberikan dukungan moral, pelatihan, serta pengakuan terhadap kinerja pegawai.
2. Pemenuhan Kebutuhan Dasar Pegawai dilakukan melalui perhatian terhadap kebutuhan fisiologis, rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri, yang secara langsung berdampak pada peningkatan motivasi kerja.
3. Kendala dalam Optimalisasi Motivasi meliputi:
  - a. Akses transportasi yang terbatas antar pulau.
  - b. Fasilitas kerja yang masih minim.
  - c. Beban kerja yang tinggi karena kekurangan tenaga.
  - d. Kesejahteraan pegawai yang belum memadai, terutama bagi pegawai honorer.
  - e. Perbedaan karakter pegawai yang menuntut pendekatan berbeda-beda dari pimpinan.

Meskipun demikian, Kepala KUA Pulau Sembilan telah menunjukkan kepemimpinan yang adaptif dan partisipatif dalam mengelola sumber daya manusia dengan pendekatan personal dan strategis.

#### **B. Saran**

Bagi penulis, semoga dengan adanya skripsi tentang Peran Kepala KUA dalam mempertahankan, Meningkatkan Motivasi Pegawai Kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfansyur, A., & Mariyani, M. (2020). Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146–150.
- Bussalim, M. (2017). Implementasi Kebijakan Pemerintah Aceh Besar Terhadap Pengelolaan Sampah. *November*, 2.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/Hum.V21i1>.
- Murliana, M., & Malihah, L. (2022). *Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi*.
- Rahmadani, E. (2022). *Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyusunan Skripsi Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau*.
- Isra, I. (2023). *Model Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kajuara Kabupaten Bone [Skripsi, Universitas Islam Ahmad Dahlan]*.
- Sandra Dewi, N. (2021). *Teori Motivasi* (Pp. 117–135).
- Suaib, S. (2024). *Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar*.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D* (Cet. 27). ALFABETA, Cv.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.

## **LAMPIRAN - LAMPIRAN**

## Lampiran 1 : Kisi – Kisi Instrument Penelitian

**KISI KISI INSTRUMEN**

| <b>Indikator</b> | <b>Sub indikator</b>  | <b>Pertanyaan</b>  |
|------------------|---|--|
| Peran Kepala KUA | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai .</li> <li>2. Membangkitkan semangat dalam bekerja.</li> <li>3. Mengarahkan Pegawai</li> <li>4. Memperthankan semangat bekerja.</li> </ol>                              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana Kepala KUA mempengaruhi Pegawai Agara giat melaksanakan Tanggung jawab di lingkungan kerja?</li> <li>2. Bagaimana Kepala KUA Membangkitkan Semangat dalam bekerja?</li> <li>3. Bagaimana Kepala KUA Mengarahkan Pegawai dilingkungan kerja</li> <li>4. Bagaimana Kepala KUA mempertahankan semangat bekerja ?</li> </ol> |
| Motivasi kerja   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teladan dan Kepemimpinan Positif</li> <li>2. Penghargaan dan Apresiasi</li> <li>3. Dukungan Emosional dan Sosial</li> <li>4. Rasa Keadilan dan Kesetaraan</li> <li>5. Kejelasan Tugas dan Arahan</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengapa keteladanan pemimpin bisa memotivasi pegawai?</li> <li>2. Apa bentuk teladan yang ditunjukkan Kepala KUA?</li> <li>3. Bagaimana pujian dari atasan mempengaruhi semangat kerja?</li> <li>4. Apakah penghargaan yang diberikan bersifat non-materiil efektif? Mengapa?</li> <li>5. Mengapa dukungan</li> </ol>              |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>emosional penting di tempat kerja?</p> <p>6. Apa dampak pendekatan kekeluargaan dari atasan?</p> <p>7. Mengapa perlakuan adil memotivasi pegawai honorer?</p> <p>8. Apa dampak positif dari kesetaraan di lingkungan kerja?</p> <p>9. Mengapa pembagian tugas yang jelas penting?</p> <p>10. Bagaimana arahan rutin mempengaruhi tanggung jawab?</p> |
|--|--|---|

## Lampiran 2. Pedoman Wawancara

**PEDOMAN WAWANCARA****Biodata**

Nama :  
 Jabatan :  
 Alamat :  
 No HP :

**Pertanyaan**

1. Bagaimana Kepala KUA mempengaruhi Pegawai Agar giat melaksanakan Tanggung jawab di lingkungan kerja?
2. Bagaimana Kepala KUA Membangkitkan Semangat dalam bekerja?
3. Bagaimana Kepala KUA Mengarahkan Pegawai dilingkungan kerja
4. Bagaimana Kepala KUA mempertahankan semangat bekerja ?
5. Bagaimana Bapak menjelaskan peran dan tanggung jawab Bapak sebagai Kepala KUA di Kecamatan Pulau Sembilan?
6. Apa saja strategi atau pendekatan yang Bapak terapkan untuk mengoptimalkan Motivasi kerja Pegawai di KUA?
7. Apakah ada program atau inisiatif khusus yang Bapak luncurkan untuk meMotivasi Pegawai? Jika ada, bagaimana pelaksanaannya dan apa hasilnya?
8. Bagaimana Bapak menilai pendekatan manajerial yang diterapkan dalam pengelolaan Pegawai ? Apakah ada metode komunikasi atau teknik tertentu yang Bapak/Ibu gunakan untuk menjaga hubungan baik dengan Pegawai ?
9. Bisakah Bapak memberikan contoh pengalaman atau umpan balik dari Pegawai yang mempengaruhi cara Bapak/Ibu dalam meMotivasi mereka? Bagaimana Bapak/Ibu merespons umpan balik tersebut?
10. Apa tantangan terbesar yang Bapak hadapi dalam usaha meMotivasi Pegawai di KUA? Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi tantangan tersebut?
11. Apa rencana Bapak untuk pengembangan lebih lanjut dalam hal meMotivasi Pegawai di masa depan? Adakah visi atau strategi baru yang ingin Bapak capai?
12. Apa yang Bapak lakukan agar Pegawai merasa aman?
13. Bagaimana cara Bapak sebagai Kepala KUA menghormati Pegawai ?

## Lampiran 3. Surat Izin Penelitian dari Kampus

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>UIAD UNIVERSITAS ISLAM AHMAD DAHLAN</b> | <b>FAKULTAS USHULUDDIN DAN KOMUNIKASI ISLAM</b> |
| Nomor   | : 179.D2/III.3.AU/F/2024                   | Sinjai, <u>17 Muharram 1446 H</u>               |
| Lamp  | : -  | 22 Juli 2024 M                                  |
| Hal   | : <b>Izin Penelitian</b>                   |   |

Kepada Yang Terhormat  
**Kapala KUA Kec. Pulau Sembilan**  
di  
Sinjai

*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Dalam rangka penulisan skripsi mahasiswa program Strata Satu (S1) Fakultas Ushuluddin dan Komunikasi Islam Universitas Islam Ahmad Dahlan, dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

|               |                                  |
|---------------|----------------------------------|
| Nama          | : Wahyudi                        |
| NIM           | : 200202026                      |
| Program Studi | : Bimbingan dan Penyuluhan Islam |
| Semester      | : VIII (Delapan)                 |

akan mengadakan penelitian dengan judul:  
**Peran Kapala KUA dalam Mengoptimalkan Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Pulau Sembilan Kabupaten Sinjai**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas dimohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan izin melaksanakan **KUA Kecamatan Pulau Sembilan**.  
Atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

*Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*



**Dr. Ridah, M.Sos.I.**  
NIM.1212774

Tembusan:

1. Ketua BPH UIAD di Sinjai
2. Rektor UIAD di Sinjai
3. Wakil Rektor I UIAD di Sinjai
4. Ketua Prodi BPI UIAD di Sinjai

Alamat : Jl. Sultan Hasanuddin No. 20 Kab Sinjai  
Nomor Telpn : +62 852-9812-3894 (Kode Pos 92612)

[www.Fukis.uladsinjai.ac.id](http://www.Fukis.uladsinjai.ac.id)

[@Fukisuladsinjai](#)

[@Fukisuladsinjai](#)

Fukis ulad sinjai

## Lampiran 4. Surat Selesai Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SINJAI  
KANTOR URUSAN AGAMA KEC. PULAU SEMBILAN

Alamat : Pulau kambuno

Kambuno, 29 Juli 2024

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : B – 126 /Kua.21.19.02/KH.03.04.3/07/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Pulau sembilan ,Dengan ini menerangkan bahwa Nama yang tersebut di bawah ini benar telah melaksanakan Penelitian degan judul " Peran Kepala KUA dalam Mengoptimalkan Motivasi kerja Pegawai di kecamatan Pulau Sembilan Kabupaten Sinjai".

Nama : Wahyudi  
Nip : 200202026  
Program Studi : Bimbingan dan Penyuluhan Isalm  
umester : VIII( Delapan)

Demikian Surat Keterangan ini di berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala KUA  
  
Firman S. Ag  
Nip : 197008142007011037

## Lampiran 5. Surat Keputusan Pembimbing



**UAD UNIVERSITAS ISLAM  
AHMAD DAHLAN**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN  
KOMUNIKASI ISLAM**

**SURAT KEPUTUSAN**  
Nomor: 349.D2/III.3.AU/F/KEP/2023

**TENTANG**  
**DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI**  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN KOMUNIKASI ISLAM**  
**UNIVERSITAS ISLAM AHMAD DAHLAN**  
**TAHUN AKADEMIK 2023/2024**

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Komunikasi Islam Universitas Islam Ahmad Dahlan setelah:

- Menimbang** : 1. Bahwa dalam rangka penulisan Skripsi mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Komunikasi Islam Universitas Islam Ahmad Dahlan Tahun Akademik 2022/2023, maka dipandang perlu untuk menetapkan Dosen Pembimbing penulisan Skripsi dalam Surat Keputusan.
2. Bahwa nama-nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya.
- Mengingat** : 1. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Muhammadiyah
2. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
3. Undang-undang RI No. 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi.
4. Keputusan Menteri Agama RI No. 1502 Tahun 2022, tentang perubahan nama Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai menjadi Universitas Islam Ahmad Dahlan.
5. Pedoman PP. Muhammadiyah No. 02/PED/1.0/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah.
6. Surat Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Ahmad Dahlan.
- Memperhatikan** : 1. Kalender Akademik Fakultas Ushuluddin dan Komunikasi Islam T.A 2023/2024.
2. Hasil rapat rasionalisasi pembimbing skripsi Universitas Islam Ahmad Dahlan Tahun Akademik 2023/2024

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : Keputusan Dekan Fakultas Ushuluddin dan Komunikasi Islam Universitas Islam Ahmad Dahlan tentang Dosen Pembimbing penulisan skripsi mahasiswa
- Pertama** : Mengangkat dan menetapkan Bapak/Ibu:

| Pembimbing I         | Pembimbing II       |
|----------------------|---------------------|
| Dr. Faridah, M.Sos I | Mulkiyan, S.Sos, MA |

Untuk penulisan skripsi mahasiswa:

- Nama : Wahyudi
- NIM : 200202026
- Prodi : Bimbingan dan Penyuluhan Islam
- Judul : Peran Kepala KUA dalam Mengoptimalkan Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Pulau Sembilan Kabupaten Sinjai.
- Kedua** : Hal-hal yang menyangkut pendapatan / nafkah karena tugas dan tanggung jawabnya diberikan sesuai peraturan yang berlaku di Universitas Islam Ahmad Dahlan.
- Ketiga** : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagai amanat dengan penuh rasa tanggung jawab.



Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagai mana mestinya.

Ditetapkan di : Sinjai  
Pada Tanggal : 8 Jumadil Awal 1445 H  
30 November 2023 M



Tembusan :

1. Ketua BPH UIAD di Sinjai
2. Rektor UIAD di Sinjai
3. Wakil Rektor I UIAD Sinjai di Sinjai
4. Wakil Rektor II UIAD Sinjai di Sinjai
5. Wakil Rektor III UIAD Sinjai di Sinjai

## Lampiran 7. Dokumentasi

### 1. Dokumentasi pada saat Wawancara





## Lampiran 6. Hasil Turnitin

**SURAT KETERANGAN HASIL TURNITIN**

Sehubungan dengan kewajiban Tes Turnitin dengan Similarity Check minimal 30% sebagai salah satu kelengkapan persyaratan administrasi bagi mahasiswa, dengan ini Lembaga Perpustakaan UIAD Sinjai menerangkan bahwa:

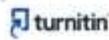
Nama : **Wahyudi**  
Nim : **200202026**  
Prodi : **BPI**  
File : **Skripsi**  
Status : **Lulus dengan 10 % Similarity Check**

Adalah benar telah dilakukan Similarity Check dan Lulus sebagaimana data terlampir, dan surat ini dibuat berdasarkan keadaan yang sebenarnya untuk bisa dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sinjai, 04 Juni 2025  
Kepala Perpustakaan



**Iwan Setiawan, S.I.P., M. I. Kom**  
NBM : 1341989



Page 1 of 85 - Cover Page

Submission ID (tmoid)::1:3268329348

# Perpustakaan UIAD

## Wahyudi 200202026

- PERPUSTAKAAN UIAD
- Perpustakaan
- LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V

### Document Details

|  |                    |
|--|--------------------|
| Submission ID<br>tmoid::1:3268329348                       | 80 Pages           |
| Submission Date<br>Jun 4, 2025, 3:38 PM GMT+8              | 14,624 Words       |
| Download Date<br>Jun 4, 2025, 3:43 PM GMT+8                | 105,322 Characters |
| File Name<br>Dane_Wahyudi_Skripsi_Revisi_pak_mulkiyan.docx |                    |
| File Size<br>6.1 MB  |                    |



Page 2 of 85 - Integrity Overview

Submission ID (tmoid)::1:3268329348

## 10% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

### Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

### Top Sources

- 7% Internet sources
- 2% Publications
- 6% Submitted works (Student Papers)

### Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our systems algorithms look deeply at a document for any characteristics that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

**BIODATA PENULIS**

Nama : Wahyudi  
NIM : 200202026  
Tempat Tanggal Lahir : Sinjai, 11 April 2002  
Alamat : Dusun Lempangan, Desa Bua, Kec. Tellulimpoe,  
Kab. Sinjai  
Riwayat Pendidikan :

1. SD : SD Negeri 163 Lempangan
2. SMP : SMP Negeri 3 Sinjai Timur
3. SMA : SMK Negeri 1 Sinjai

No.Handphone : 085342507202  
Email : mahmuudi2378@gmail.com  
Nama Orang Tua :

1. Ayah : Kaharuddin
2. Ibu : Rosmina