

**KONTRIBUSI DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANWIL DEPARTEMEN AGAMA
PROPINSI SUMATERA BARAT**

TESIS



OLEH :

**RAMES KHUMAR
NIM. 10583**

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

ABSTRACT

Rames Khumar, 2010. The Contribution of Work Discipline and Career Development toward Employees Performance of Religion Ministry Affair of West Sumatera Province. Thesis, Graduate Program of Padang State University.

Based on preliminary research done by the researcher, was impressed that employees performance of Religion Ministry Affairs of West Sumatra province is less satisfactory. If this situation continued, its possibly the vision and mission will not be achieved well. It is estimated that these unfavorable conditions caused by some factors, like employees discipline and employees career development.

The main purpose of this research is to reveal the contribution of both factors above on the employees performance of Religion Ministry Affairs of West Sumatra Province. There are three hypotheses are purposed: first, work dicipline contributes to employee performance; second, career development contributes to employee performance; third, work dicipline and career development contribut to employee performance simultaneously.

The population of this research is 121 employees in the Religious Ministry Affairs of West Sumatra Province. 70 respondents selected as sample, using proportional stratified random sampling technique. Data were collected by a Likert scale questionnaire form, and analyzed using correlation and regression techniques.

Results of data analysis shows: a) the discipline of work contributes 13.3% to employee performance; b) career development contributes 21.2% to employee performance; c) work dicipline and career development contribute 29.2 % to employee performance simultaneously. Also found that the dicipline of work are in good category that is equal to 82.8% from the ideal score, career development in middle category that is equal to 71.6% from the ideal score, while the performance of employees are in good category that is equal to 80.5% of the score ideal.

The findings of this research mean that employees performance at the Religious Ministry Affairs of West Sumatra Province can be improved by increased sense of belonging, a sense of responsibility and respect to works time. So the work dicipline can be realized, and employee career development can be achieved, without ignore other factors that are not reviewed in this research.

ABSTRAK

RAMES KHUMAR, 2010. Kontribusi Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan penelitian awal yang peneliti lakukan, terduga bahwa Kinerja pegawai di Kanwil Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat kurang memuaskan. Apabila keadaan ini terus berlanjut, dikhawatirkan tujuan untuk mencapai visi dan misi tidak tercapai dengan baik. Diprediksikan kondisi yang kurang baik ini disebabkan oleh bermacam-macam faktor, antara lain faktor disiplin kerja pegawai dan pengembangan karir.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kontribusi kedua faktor di atas terhadap kinerja pegawai di Kanwil Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat. Ada tiga hipotesis yang diajukan : pertama, disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai; kedua, pengembangan karir berkontribusi terhadap kinerja pegawai; ketiga, disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kanwil Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat yang berjumlah 121 orang, dan dari populasi ini dipilih 70 orang sampel penelitian dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner berbentuk skala Likert, dan dianalisis menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan : a) disiplin kerja berkontribusi sebesar 13,3% terhadap kinerja pegawai; b) pengembangan karir berkontribusi sebesar 21,2% terhadap kinerja pegawai; c) secara bersama-sama, disiplin kerja dan pengembangan karir berkontribusi sebesar 29,2% terhadap kinerja pegawai. Ditemukan pula bahwa disiplin kerja berada pada kategori baik yaitu sebesar 82,8% dari skor ideal, pengembangan karir berada pada kategori sedang yaitu sebesar 71,6% dari skor ideal, sementara kinerja pegawai berada pada kategori baik yaitu sebesar 80,5% dari skor ideal.

Temuan peneliti ini bermakna bahwa kinerja pegawai di Kanwil Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat dapat ditingkatkan melalui peningkatan rasa memiliki, rasa tanggung jawab dan rasa menghargai waktu sehingga disiplin kerja dapat terwujud dan pengembangan karir pegawai dapat tercapai, namun tidak mengabaikan faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **”Kontribusi Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat”** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan penulis sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah penulis dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Mei 2010
Saya yang menyatakan

RAMES KHUMAR
NIM.10583

KATA PENGANTAR

Puji sukur kepada Sang H yang Adi Buddha Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan bimbingan dan sinar kebijaksanaan kepada penulis, sehingga penulisan ini dapat diselesaikan sebagai wujud dari akumulasi pengetahuan yang penulis dapatkan selama mengikuti studi pada program Pascasarjana (S2) Universitas Negeri Padang..

Tesis ini diajukan guna memnuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan, dengan judul "Kontribusi Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat". Dalam melakukan penelitian dan penyelesaian tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga tulisan ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang diharapkan. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr. Kasman Rukun, M.Pd dan Dr. H. Nasrullah Aziz, sebagai dosen pmbimbing I dan II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dari awal hingga selesainya penelitian dan penulisan tesis ini.
2. Bapak Prof. Drs. H. Agustiar Syah Nur, M.A., Ed.D., Bapak Prof. Dr. Ungsi AO. Marmai, M.Ed., Bapak Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd selaku tim penguji.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan beserta staf yang telah memberikan berbagai kemudahan dalam proses penelitian dan guna menyelesaikan tesis ini.
4. Ketua Program studi Administrasi Pendidikan yang telah memberikan masukan kepada penulis dalam rangka menyelesaikan perkuliahan.
5. Bapak rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan saran dan prasarana kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan.
6. Bapak Drs. H. Darwas, selaku Ka.Kanwil Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat. Yang telah memberikan izin bagi penulis untuk mengumpulkan data penelitian di Kanwil Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat.
7. Dosen dan karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam rangka menyelesaikan perkuliahan dan penelitian.
8. Kedua orang tua tercinta Alm.PA.Munusamy Dasen dan Almh.MK.Lalinda serta seluruh saudara yang telah memberikan motivasi bagi saya untuk menyelesaikan perkuliahan ini dengan baik

9. Istri tercinta SH.Rianti Mala, S.Ag beserta Dana Pati Putri dan Dharma Yudha putra putri yang telah mendampingi saya dengan penuh kesabaran, sehingga menjadi pendorong bagi saya dalam mengikuti perkuliahan dikala suka dan duka
10. Pembimas Buddha dan teman-teman di Kanwil Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat yang telah banyak membantu dalam diskusi dan penyelesaian tesis ini.
11. Rekanrekan mahasiswa Pascasarjana Program studi Administrasi Pendidikan yang telah banyak membantu dalam diskusi dan penyelesaian tesis ini.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang Bapak/Ibu berikan mendapatkan Karma baik.. Semoga karma baik yang kita lakukan selalu bersama kita dan kebahagiaan selalu bersama kita, Sadhu ... sadhu ... sadhu.....

Padang, Mei 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstract	i
Abstrak	ii
Surat Pernyataan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja.....	12
2. Disiplin Kerja.....	18
3. Pengembangan Karir	26
B. Kajian Penelitian Yang Relevan	35
C. Kerangka Pemikiran.....	36
D. Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	40
B. Populasi dan Sampel	40
C. Definisi Operasional	44
D. Instrumen Penelitian	47
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	52
1. Kinerja Pegawai (Y)	52
2. Disiplin Kerja (X1)	54

3. Pengembangan Karir (X2)	55
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis.....	57
C. Pengujian Hipotesis	59
D. Pembahasan.....	67
E. Keterbatasan Penelitian	70
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	71
B. Implikasi	72
C. Saran-saran	72
DAFTAR RUJUKAN	75
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Populasi Penelitian.....	41
Tabel 2. Hasil Perhitungan Sampel.....	43
Tabel 3. Populasi Penelitian	44
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba	46
Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Setelah Uji Coba	48
Tabel 6. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen	49
Tabel 7. Distribusi Frekuensi Data (Y)	53
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Data (X1)	54
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Data (X2)	56
Tabel 10. Rangkuman Uji Normalitas Variabel Y, X1 dan X2	57
Tabel 11. Rangkuman Analisis Homogenitas Varian Kelompok	58
Tabel 12. Rangkuman Uji Independensi X1 dan X2	59
Tabel 13. Rangkuman Analisis Korelasi X1 terhadap Y	60
Tabel 14. Rangkuman Analisis Regresi X1 dengan Y.....	61
Tabel 15. Rangkuman Analisis Korelasi X2 dengan Y	62
Tabel 16. Rangkuman Analisis Regresi X2 dengan Y.....	63
Tabel 17. Rangkuman Analisis Korelasi X1 dan X2 dengan Y	64
Tabel 18. Rangkuman Analisis Regresi X1 dan X2 dengan Y	65
Tabel 19. Kontribusi Efektif X1, X2 terhadap Y	66
Tabel 20. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Gambar Pola hubungan variabel terikat dengan variabel bebas	39
2. Gambar Histogram Kinerja Pegawai (Y)	53
3. Gambar Histogram Distribusi Skor Disiplin Kerja (X1)	55
4. Gambar Histogram Distribusi Skor Pengembangan Karir (X2)	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Perhitungan Besar sampel	77
2. Instrumen Uji Coba.....	79
3. Data uji Coba	85
4. Analisis data Uji Coba	88
5. Instrumen Penelitian	95
6. Data Hasil Penelitian, Y, X1 dan X2	102
7. Analisis Data X1 dan X2 terhadap Y	108
8. Distribusi Frekuensi Data dan Histogram Disiplin Kerja	110
9. Distribusi Frekuensi Data dan Histogram Pengembangan Karir	111
10. Distribusi Frekuensi Data dan Histogram Kinerja Pegawai	112
11. Uji Normalitas Disiplin Kerja	113
12. Uji Normalitas Pengembangan Karir	114
13. Uji Normalitas Kinerja Pegawai	115
14. Uji Homogenitas Varians Kelompok Populasi	116
15. Korelasi dan Regresi Sederhana X ₁ terhadap Y.....	117
16. Korelasi dan Regresi Sederhana X ₂ terhadap Y	118
17. Korelasi dan Regresi Ganda X ₁ dan X ₂ terhadap Y.....	119
18. Korelasi Parsial	120
19. Surat Pengantar Penelitian dari Universitas Negeri Padang	121
20. Surat Izin melaksanakan Penelitian dari Kanwil Depag Prop.Sumbar	122
21. Surat Keterangan melaksanakan Penelitian dari Kanwil Depag Prop.Sumbar	123

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan bagi suatu bangsa, karena dari sumber daya manusia yang baik tercipta berbagai ide, inovasi dan berbagai perubahan. Betapapun canggihnya kemajuan teknologi, tidak akan berpengaruh besar terhadap pembangunan suatu bangsa jika di tidak di barengi dengan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Oleh karena itu, SDM sangatlah penting untuk meningkatkan produktifitas dan daya saing usaha.

Dalam mencapai tujuannya, manusia berkumpul dan membentuk suatu organisasi yang dalam pelaksanaannya membutuhkan orang-orang yang berkualitas dan memiliki loyalitas yang tinggi. Kata organisasi mengandung dua macam pengertian, yaitu menandakan suatu lembaga atau kelompok fungsional dan yang lain mengandung arti proses pengorganisasian, dalam hal ini pekerjaan di atur dan dialokasikan di antara para anggota organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien. Sedangkan organisasi sebagai sebuah lembaga dapat berbentuk perusahaan, sekolah, rumah sakit, perkantoran, dan lain sebagainya.

Dalam sebuah instansi baik swasta maupun instansi pemerintahan membutuhkan pegawai yang mau bekerja dan mencurahkan segala kemampuannya untuk kemajuan lembaga tempat mereka bekerja, untuk perlunya penempatan pada posisinya sesuai dengan kemampuan dan skill yang mereka miliki.

Departemen agama merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab terhadap persoalan keagamaan masyarakat harus memiliki pegawai yang mampu menjawab persoalan keagamaan masyarakat, untuk itu perlu kiranya peningkatan produktifitas pegawai itu sendiri, tanpa pegawai yang demikian maka tujuan dari lembaga tersebut tidak akan terwujud, sehingga persoalan keagamaan masyarakat yang begitu kompleks tidak mampu diselesaikan dengan baik.

Dalam menjalankan roda organisasi tidak ada yang dapat berjalan dengan mulus sesuai dengan apa yang direncanakan. Banyak anggota organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik dalam bidangnya masing-masing, tapi tidak menyadari akan potensi yang dimiliki. Hal ini dikarenakan kurang adanya disiplin kerja yang baik, bahkan tidak ada patokan disiplin kerja yang mantap . kebanyakan para pegawai hanya menunggu perintah atasan, sementara atasan tidak pernah memberikan perintah yang tegas. Karena beranggapan bahwa pegawainya sudah menguasai pekerjaannya. Oleh sebab itu pegawai secara individu hendaknya memiliki inisiatif dan kreativitas kerja sesuai dengan bidang garapannya masing-masing. Menurut Umar (1999:38), bahwa: motivasi merupakan faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi, yang secara langsung berhubungan dengan pekerjaan.

Oleh karenanya lembaga atau instansi yang baik harus memiliki rancangan kerja atau program kerja yang tepat, tidak akan membawa hasil yang cukup baik kalau tidak didukung oleh kesungguhan, dedikasi dan loyalitas pegawai. Loyalitas, kesungguhan dan dedikasi yang tinggi menggambarkan adanya tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas, sehingga diharapkan tugas dapat berjalan dengan baik.

Begitu pentingnya peranan pegawai untuk menciptakan kualitas sumber daya manusia, maka pegawai itu sendiri juga harus berkualitas. Tanpa pegawai yang berkualitas mustahil akan lahir hasil kerja atau program kerja yang berkualitas pula. Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas ditentukan oleh kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Apabila pegawai mempunyai cara kerja yang baik, maka kinerja yang dilakukan juga akan baik.

Kenyataan yang terjadi pada kantor Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat, dari pengamatan peneliti bahwa kinerja pegawai masih rendah dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari proses kerja yang dilaksanakan dalam melaksanakan pekerjaan, pekerjaan belum terselesaikan dengan baik. Hal ini terlihat dengan tidak cepat waktunya dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kemampuan atau kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja. Suka mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak jelasnya apa yang mau dikerjakan, tidak memiliki rencana kerja yang jelas.

Lebih lanjut dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan ada beberapa keluhan yang di hadapi oleh pegawai, sehingga pekerjaan belum terselesaikan dengan baik, diantaranya adalah masih kurangnya kesadaran pegawai melaksanakan peraturan yang ada di kantor, para pegawai datang dan pulang kantor tidak tepat waktu, ketika jam kantor pegawai masih berkeliaran di luar ruang kerjanya masing-masing, sehingga pelayanan dan pekerjaan yang jadi tanggung jawabnya tidak terselesaikan dengan baik.

Kurangnya pegawai dapat penghargaan atas prestasi yang sudah dicapai, ini terlihat dari banyaknya pegawai Kanwil Depag Prop.Sumbar yang memiliki kemampuan tetapi tidak mendapatkan posisi yang sesuai dengan kemampuannya, masih ada pegawai yang kurang mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan penataran yang seharusnya mereka peroleh untuk menambah wawasan dan pengetahuannya dalam melakukan pekerjaan, ini terlihat dari banyaknya pegawai Kanwil Depag Prop.Sumbar yang belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan baik ditingkat propinsi maupun ditingkat nasional. Hal ini terkesan masih kurangnya perhatian terhadap pengembangan karir pegawai. Memperhatikan hal-hal yang terjadi pada pegawai kantor wilayah Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat kiranya perlu dilakukan penelitian tentang kinerja pegawai yang terkait dengan disiplin kerja dan pengembangan karir.

B. Identifikasi Masalah

Pegawai yang memiliki kinerja bagus sangat besar pengaruhnya dalam peningkatan kualitas kerja dan pencapaian tujuan lembaga itu sendiri, karena pegawai sebagai pelaksana merupakan faktor yang paling besar peranannya terhadap kebersihan program lembaga tersebut. Dari latar belakang masalah di atas dapat disimpulkan bahwa bagus atau tidaknya kinerja pegawai, diduga di pengaruhi oleh beberapa faktor, sebagaimana yang diungkapkan Terry (1986:96-97), bahwa, yang menjadi faktor penting dalam kinerja adalah; 1) Membantu koordinasi, 2) Memperlancar pengawasan, 3) Manfaat spesialisasi, 4) Menghemat biaya, dan 5) Menekankan pada hubungan antar manusianya.

Sementara Neal (2004:20) berpendapat bahwa yang mempengaruhi kinerja antara lain; Perencanaan, Pengambilan keputusan, Pendelegasian, Motivasi, Tingkat perbaikan dan inovasi. Selanjutnya Arikunto (1990) menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja adalah sikap, minat, disiplin, intelegensi, motivasi dan kepribadian, sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja. Sementara Dharma (1991) berpendapat bahwa yang mempengaruhi kinerja terdiri atas kemampuan, disiplin, minat, iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan sistem imbalan, Berdasarkan pendapat diatas ada beberapa faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor wilayah Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat, antara lain : motivasi, harapan pengembangan karir, pengetahuan manajemen perkantoran, disiplin, insentif, pengawasan dan supervisi, daya tarik pekerjaan, gaya kepemimpinan atasan. Faktor-faktor tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1 : Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Disiplin sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Karena disiplin dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja pegawai dalam bekerja. Dengan demikian seluruh personil akan melaksanakan tugas-tugas kantor sesuai dengan aturan dan nilai-nilai yang berlaku, sehingga seluruh pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan dapat dipenuhi menurut sarannya masing-masing. Fenomena yang terjadi di kantor wilayah Depag Sumatera Barat, peraturan yang dibuat dikantor tersebut belumlah dilaksanakan sepenuhnya, masih ada pegawai yang terlambat datang dan masuk kantor, masih ada pegawai yang berada di luar kantor pada jam dinas. Selain itu masih ada pegawai yang kurang bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

Harapan untuk pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan, mengembangkan keberadaan dirinya dengan melakukan perubahan secara mantap, spontan dan berkelanjutan dalam rangka mengantisipasi tuntutan perkembangan dan perubahan serta peluang di masa akan datang. Adanya kesempatan yang diberikan pimpinan atau atasan kepada pegawai di duga dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, karena pegawai apabila memiliki potensi dan memiliki kemampuan dia berikan kesempatan yang baik untuk bekerja dan diperhatikan hasilnya sehingga ia akan bersemangat dan semakin bergairah dalam bekerja. Para pegawai di kantor wilayah Depag Sumatera Barat belum mampu mengembangkan karirnya dengan baik, hal ini terlihat kegiatan-kegiatan yang ada hanya dilakukan oleh beberapa orang, dan penanggung jawab kegiatan tersebut tidak diberikan kepada pegawai yang lainnya.

Faktor lain yang tidak dapat di abaikan untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi yang dimiliki oleh para pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan akan bekerja dengan sungguh dan meningkatkan kemajuan lembaga tersebut. Motivasi tidak hanya dari dalam diri tetapi juga akan datang dari luar diri pegawai tersebut. Untuk itu perlu diusahakan agar para pegawai selalu termotivasi untuk bekerja sehingga kinerjanya akan jadi baik. Fenomena yang terjadi bahwa kurangnya kesungguhan pegawai dalam bekerja, dan tidak adanya pengembangan yang dilakukan oleh pegawai dalam bekerja.

Supervisi merupakan proses pembinaan yang dilakukan terhadap pegawai dalam meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas hasil proses pekerjaan yang dilakukan pegawai

di kantor. Supervisi yang diharapkan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas adalah supervisi yang dilakukan dengan benar dan tidak mencari kesalahan yang dihadapi pegawai, sehingga pegawai merasa terayomi dan diperhatikan oleh atasannya, layanan dan perhatian dari pimpinan inilah diperkirakan akan memberikan semangat terhadap pegawai dalam bekerja. Pelaksanaan supervisi di kantor wilayah Depag Sumatera Barat belumlah terlaksana sesuai dengan yang diharapkan, pimpinan hanya sekedar mengawasi apa yang dilakukan oleh pegawai dan kurangnya pembinaan dan arahan yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja akan menunjang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga dengan lingkungan kerja yang kondusif para pegawai dapat bekerja dengan nyaman, santai dan penuh gairah, sehingga keluhan-keluhan atau hambatan-hambatan yang dialami dalam rangka pemberian latihan untuk membantu peserta didik mengembangkan potensinya. Dengan adanya dialog yang baik dalam pemecahan masalah di tempat kerja, diharapkan hambatan-hambatan atau masalah-masalah yang ada bisa diselesaikan dengan baik, yang akhirnya pegawaipun akan dapat melaksanakan tugas dengan baik pula.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima seseorang setelah melakukan suatu kegiatan atas balas jasa dari pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi yang diterima oleh pegawai akan berkontribusi terhadap pencapaian hasil kerja selanjutnya, karena hal ini terkait dengan pemenuhan kebutuhan pegawai itu sendiri. Apabila kebutuhan para pegawai sudah terpenuhi kemungkinan besar akan bekerja dengan baik sehingga akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik.

Minat adalah kesediaan jiwa yang sifatnya aktif untuk menerima sesuatu dari luar (Poerbakawatja, 1982:214). Seseorang yang mempunyai minat terhadap tugas yang diembannya, akan lebih senang dan bergairah dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian faktor minat di duga mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor lain yang terkait dengan kinerja adalah kelengkapan sarana dan prasarana. Dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai perlu dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai sehingga dengan kelengkapan hal tersebut akan dapat meningkatkan hasil kerja yang dilakukan. Fenomena yang terlihat sarana dan prasarana di Kanwil Depag Prop. Sumbar sudah cukup memadai.

Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan. Dalam upaya tersebut pimpinan memiliki peranan yang kuat untuk mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyetarakan semua sumber daya yang tersedia. Dijelaskan oleh Handyaningrat (1986:61) bahwa kepemimpinan memegang peranan penting dalam manajemen, karena itu dikatakan bahwa kepemimpinan adalah inti dari manajemen. Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pemimpin yang ada di Depag Prop. Sumbar masih kurang dalam memberikan motivasi dan keteladanan kepada para pegawainya, terutama tentang disiplin kehadiran, jam pulang dan jam masuk kantor.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan fenomena latar belakang dan identifikasi masalah yang menggambarkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja, maka disiplin kerja dan pengembangan karir merupakan faktor yang dipilih sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel

terikat dalam penelitian ini. Jika dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Kedua variabel bebas ini di duga berkontribusi terhadap kinerja, sehingga memberikan dorongan peneliti untuk menelitinya.

D. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat?
2. Apakah pengembangan karir berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat?
3. Apakah disiplin kerja dan pengembangan karir berkontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan :

- a. Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat
- b. Kontribusi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat

- c. Kontribusi disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :

- a. Khusus bagi instansi Kanwil Departemen Agama sebagai bahan pertimbangan dalam mencari alternatif yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai melalui peningkatan disiplin dan pengembangan karir
- b. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan sebagai bahan kajian ulang dan konfirmasi terhadap teori-teori tentang disiplin kerja dan pengembangan karir yang berhubungan dengan kinerja pegawai
- c. Bagi peneliti lainnya sebagai perbandingan dan masukan dalam mengadakan penelitian khususnya terkait dengan kinerja pegawai
- d. Salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister pendidikan pada pascasarjana Universitas Negeri Padang.