

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### 2.1 Deskripsi Konseptual

##### 4.3.1 Diklat

Upaya untuk meningkatkan kualitas penyuluh agama Islam sangat perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan. Diklat penyuluh agama Islam yang selanjutnya disebut diklat adalah proses belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi penyuluh agama Islam. Menurut Fuad (2011: 1) bahwa pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan. Allah SWT berfirman dalam surah an-Nisa ayat 36 yang berbunyi:

﴿ وَأَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۚ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ  
وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ  
وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَن كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا ﴾

Terjemahannya:

Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun. dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapa, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, Ibnu sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri,

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 105) bahwa pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan

kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Selanjutnya menurut Suwatno (2013: 105) Pendidikan adalah “aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta diklat”.

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan adalah semua usaha yang direncanakan untuk mengubah pola perilaku baik jasmani maupun rohani seseorang melalui suatu pengajaran, pengendalian, serta keterampilan yang digunakan dalam pendidikan sehingga dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas, (Mangkunegara, 2007: 44). Pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu, (Sedarmayanti, 2014: 164).

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu suatu pencapaian organisasi. Menurut Hardiyansyah dalam Rafika (2013: 7) diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam

rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Instansi Pembina diklat adalah lembaga Administrasi Negara. Allah SWT berfirman dalam surah an-Nisa ayat 58 yang berbunyi :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Terjemahannya :

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.

Diklat adalah setiap usaha yang di lakukan guna untuk memperbaiki performansi dengan cara memberikan kesempatan belajar bagi pekerja agar setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dapat di selesaikan dengan baik, Gomes, 2003: 197). Diklat yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil.

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan, (Hasibuan, 2006: 69).

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa diklat merupakan proses peningkatan mutu kerja pegawai melalui suatu pembelajaran dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Diklat merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan

peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Tujuan diklat yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2007: 45) tujuan umum diklat pegawai negeri yaitu: 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, 2) Meningkatkan produktivitas kerja, 3) Meningkatkan kualitas kerja, 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, 6) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Sedangkan Menurut Fatoni (Fatoni, 2006: 98) tujuan diklat pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar mendapatkan: 1) Meningkatkan kepribadaian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat, 2) Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya, 3) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas, 4) Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan, 5) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Tujuan diklat di atas menunjukkan bahwa diklat memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari tujuan dari diklat yang sejalan dengan indikator pengukuran kinerja. Menurut Sedarmayanti (2014: 170) tujuan Diklat yaitu: 1) Mengembangkan pengetahuan, sehingga

pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, 2) Mengembangkan keterampilan/ keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif, 3) Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Menurut Suwatno (2013: 105) tujuan Diklat antara lain: 1) Produktivitas Kerja. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi, 2) Moral Karyawan. Moral karyawan sangat penting bagi suatu lembaga, karena dengan moral karyawan yang baik maka setiap hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan, 3) Karier. Persyaratan suatu jabatan menitikberatkan pada syarat-syarat perseorangan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik, 4) Kepemimpinan. Suatu lembaga membutuhkan seorang pemimpin yang cakap, dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang ada dalam lembaga/instansi, 5) Kompensasi. Dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi pekerjaan, sehingga tujuan dari lembaga akan tercapai.

Berdasarkan beberapa tujuan diklat yang telah dipaparkan di atas maka tujuan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan indikator dari kinerja yaitu: 1) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan melaksanakan tugas berkaitan dengan indikator kinerja yaitu kualitas dan inisiatif dalam bekerja, 2) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja berkaitan dengan indikator kinerja yaitu pengetahuan, 3) Meningkatkan

kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat berkaitan dengan indikator kinerja yaitu tanggung jawab, 4) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika sesuai dengan kebutuhan instansi berkaitan dengan indikator kinerja yaitu disiplin kerja.

Manfaat diklat yaitu untuk meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Adapun manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan diklat menurut Rivai (2014: 167) antara lain: 1) Melalui pendidikan dan pelatihan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan, 2) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik, 3) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap, 4) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan, 5) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif, 6) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan, 7) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru, 8) Meningkatkan keterampilan interpersonal.

Dari uraian di atas dapat disintesis bahwa diklat adalah proses peningkatan mutu kerja pegawai melalui pembelajaran dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator yaitu 1) mengembangkan pengetahuan,

2) mengembangkan keterampilan/keahlian, 3) mengembangkan / merubah sikap.

#### **4.3.2 Insentif**

Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang kita inginkan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap karyawan kepada perusahaan. Menurut T. Hani Handoko menyatakan bahwa insentif adalah Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan, (<http://makalahdanskripsi.blogspot.com>). Sejalan dengan itu, Hamzah Ahmad (1996: 45) mengatakan bahwa pemberian insentif adalah menyerahkan sesuatu dengan ikhlas untuk dimiliki/dipakai sebagai tambahan penghasilan (uang, barang dan sebagainya) yang di berikan untuk memperbesar gairah kerja.

Dengan demikian betapa pentingnya pemberian insentif kepada para pegawai dalam bekerja karena dengan pemberian insentif para pegawai akan senantiasa menjaga kedisiplinan sekaligus menambah gairah kerja sehingga hasil yang ingin di capai tidak sia-sia, olehnya itu, para penentu kebijakan untuk memperhatikan tambahan-tambahan gaji/ upah/ bonus kepada para penagawainya, dengan pemberian insentif akan merangsang sekaligus mendorong para pegawai akan selalu berbuat yang terbaik untuk keberhasilan dan kemajuan lembaga.

Berdasarkan hal tersebut Trisno Yuwono (1994: 154) mengungkapkan bahwa pemberian insentif adalah “menyerahkan sesuatu kepada orang lain yang bersifat mendorong (merangsang)”. Dengan pemberian tambahan penghasilan akan mendorong atau merangsang penyuluh untuk meningkatkan disiplin dan kinerjanya. Allah SWT berfirman dalam surah an-Nisa ayat 39-40 yang berbunyi :

وَمَاذَا عَلَيْهِمْ لَوْ ءَامَنُوا بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَأَنْفَقُوا مِمَّا رَزَقَهُمُ اللّٰهُ وَكَانَ اللّٰهُ بِهِمْ عَلِيمًا ﴿٣٩﴾ إِنَّ اللّٰهَ لَا يَظْلِمُ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ وَإِن تَكَ حَسَنَةً يُّضَعِفْهَا وَيُؤْتِ مِنْ لَدُنْهُ أَجْرًا عَظِيمًا ﴿٤٠﴾

Terjemahannya :

Apakah kemudharatannya bagi mereka, kalau mereka beriman kepada Allah dan hari kemudian dan menafkahkan sebahagian rezki yang telah diberikan Allah kepada mereka ? dan adalah Allah Maha mengetahui Keadaan mereka. Sesungguhnya Allah tidak Menganiaya seseorang walaupun sebesar zarrah, dan jika ada kebajikan sebesar zarrah, niscaya Allah akan melipat gandakannya dan memberikan dari sisi-Nya pahala yang besar.

Dalam memberikan semangat kepada pegawai, pimpinan harus memahami apa yang menjadi kendala atau kebutuhan hidup para pegawai berupa pemberian bonus atau insentif kepada mereka, dalam pemberian insentif ada yang disebut kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, insentif atau bonus serta komisi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehubungan dengan hal tersebut Gary Dasser (1997: 85) membagi kompensasi dalam dua komponen yaitu : 1) Kompensasi langsung adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dan dibayarkan dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus , 2)



Kompensasi tidak langsung adalah sesuatu yang dibayarkan kepada pegawai dalam bentuk tunjangan, asuransi rekreasi/uang liburan.

Berdasarkan pendapat tersebut kompensasi merupakan pemberian imbalan atau pemberian insentif yang diperuntukkan oleh pegawai yang telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Untuk mengukur sejauhmana kedisiplinan para pegawai ada beberapa indikator menurut Sofian (1993: 89) yaitu : 1) Gaji, adalah pendapatan yang diterima oleh seseorang pegawai pada setiap tahunnya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya pada suatu jenis pekerjaan, 2) Insentif/bonus, adalah jenis pendapatan lainnya diluar gaji yang diterimanya berdasarkan kemampuan, kerajinan dan keterampilan dalam suatu pekerjaan, 3) Sistem pengembangan karir adalah keseluruhan proses yang dilakukan dalam rangka meningkatkan karir pegawai meliputi pemberian kenaikan pangkat, promosi jabatan dan lain-lain, 4) Kondisi sarana dan prasarana adalah seluruh kondisi fasilitas yang digunakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik bersifat fisik maupun non fisik. Dengan pemberian gaji, insentif dan bonus para pegawai akan dapat terukur sejauhmana kinerja dan kedisiplinannya dalam bekerja.

Manusia adalah makhluk yang membutuhkan berbagai macam kebutuhan, kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan, dan kebutuhan itu dapat terwujud fisik-biologis serta sosial ekonomis. Manusia pada substansinya adalah mempunyai kemampuan untuk berbuat dan menjalankan tugasnya dengan baik apabila ia senang dengan pekerjaannya sebaliknya seseorang akan malas apa bila ia tidak merasa nyaman, aman, senang serta enjoi dengan pekerjaannya, apalagi pemberian insentif kurang

diperhatikan atau tidak terpenuhi akan mempengaruhi produktivitas kerja (mengajar) dimana ia mengabdikan dirinya. Sejalan dengan itu, menurut Gregor yang dikutip oleh Imam Moedjiono (2002: 33) bahwa: orang-orang pada hakekatnya yang mempengaruhi pekerjaannya menjadi terhambat atau malas adalah : 1) Tidak menyukai pekerjaan, 2) Tidak memiliki kemauan dan ambisi untuk bertanggung jawab dan lebih suka diarahkan dan diperintah, 3) Mempunyai kemauan yang kecil untuk bereaksi mengatasi masalah-masalah organisasi, 4) Hanya membutuhkan motivasi fisiologis dan keamanan saja, 5) Harus diawasi secara ketat dan sering dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebaliknya bahwa orang pada hakekatnya tidak malas dan dapat dipercaya adalah 1) Pekerjaan pada hakekatnya seperti bermain dapat memberikan kepuasan kepada orang, 2) Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan dalam hal itu tidak bisa dihindari dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, 3) Kemampuan untuk berkeaktifitas di dalam memecahkan persoalan organisasi secara lebih luas didistribusikan kepada seluruh bawahan, 4) Motivasi tidak saja berlaku pada kebutuhan-kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi, tetap saja pada tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan, 5) Orang-orang yang mengendalikan diri dan kreatif dalam bekerja jika dimotivasi secara cepat, (Imam Moedjiono, 2002: 33).

Berdasarkan asumsi di atas, dapat kita simpulkan bahwa produktivitas kerja tidak akan berhasil apabila seorang pegawai tidak merasa puas, aman, sejahtera, dan semangat dalam bekerja apabila tidak ditunjang dengan pemberian gaji/imbalan, balas jasa kepada pegawai sebagaimana mestinya

serta motivasi yang kuat yang ada pada diri mereka sehingga dapat memberikan kepuasan baik secara individu maupun kelompok. Produktifitas kerja/disiplin kerja akan terhambat apabila kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan tidak terpenuhi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja/disiplin kerja seseorang yang dikemukakan oleh Moekijat (2002: 56-60) dalam bukunya terdiri atas : 1) Pekerjaan yang menarik 2) Upah/gaji yang baik, 3) Keamanan dan perlindungan pekerjaan, 4) Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, 5) Lingkungan/suasana kerja yang baik, 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan organisasi, 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, 9) Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja, 10) Disiplin kerja yang keras.

Apabila faktor-faktor yang di atas, dapat terpenuhi maka produktivitas kerja/disiplin kerja seseorang akan meningkat sehingga tujuan pendidikan akan tercapai sesuai yang diharapkan. Handoko (2002: 59) menyatakan untuk mengetahui sejauhmana kekuatan atau kemampuan seseorang dalam bekerja pada umumnya dapat dilihat melalui: 1) Kuatnya kemampuan untuk berbuat, 2) Jumlah waktu yang disediakan, 3) Kerelaan meninggalkan kewajiban atau tugas yang lain, 4) Kerelaan untuk mengeluarkan biaya dalam perbuatan itu, 5) Ketekunan dalam mengerjakan tugas dan lain-lain.

Secara umum tujuan pemberian imbalan/insentif pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi bagi para pegawai dan keluarganya. insentif merupakan sumber pendapatan tambahan yang diberikan kepada para pegawai secara ikhlas untuk dimiliki atau dipergunakan untuk kebutuhan hidup.

Kepastian memperoleh pendapatan walaupun relatif rendah, pada umumnya dapat menciptakan ketenangan dan keamanan dari segi ekonomis bagi para pegawai serta keluarganya.

Moekijat (1991: 141) mengemukakan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan dalam bentuk gaji/upah, insentif atau yang lainnya yaitu : 1) Untuk memperoleh pegawai-pegawai yang cukup professional, 2) Untuk mempertahankan pegawai-pegawai yang lama, 3) Untuk menjamin keadilan, 4) Untuk menghargai perilaku yang diharapkan, 5) Untuk mengendalikan harga.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa tujuan pemberian insentif adalah untuk menjamin keadilan dalam hal ini dapat memperoleh tambahan gaji selain gaji pokok. Sejalan dengan pendapat di atas Martoyo (1996: 117) juga mengemukakan bahwa tujuan pemberian insentif adalah: 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi, 2)Pengkaitan imbalan/balas jasa dengan produktivitas kerja, 3) Pengkaitan imbalan/jasa dengan sukses instansi/organisasi, 4) Pengkaitan antara keseimbangan, keadilan dalam pemberian imbalan/jasa.

Dari uraian tersebut di atas, dapat disintesis bahwa insentif adalah pemberian tambahan penghasilan agar kinerja pegawai lebih baik dengan indikator: 1) pemenuhan kebutuhan ekonomi 2) pengkaitan imbalan/balas jasa dengan produktivitas kerja 3) dengan sukses instansi/organisasi 4) pengkaitan antara keseimbangan, keadilan dalam pemberian imbalan/jasa.

### 4.3.3 Kinerja

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. “Performance berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja” (Bamawi, 2012: 11). Menurut Aritonang (2005: 4) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar moral maupun etika. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Amins (2012: 41) bahwa : Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas kinerja dapat disimpulkan sebagai prestasi atau kemampuan kerja seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas secara individual maupun organisasi terutama dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya. Menurut Wilson (2012: 231) bahwa, “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan lembaga. Kinerja dapat dilihat dan diukur berdasarkan kompetensi yang harus

dimiliki oleh setiap pegawai. Menurut Mangkunegara (2007: 67) bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Allah SWT berfirman dalam surah at-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahannya :

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan melalui aktifitas yang dilakukan manusia dalam mencapai sebuah tujuan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja pegawai atau sumber daya manusia berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan atau dibebankan kepada mereka. Termasuk didalamnya mencakup penilaian terhadap seluruh kegiatan program yang dilaksanakan oleh Kementerian Agama dalam kurun waktu tertentu. Menurut Wilson (2012: 231) penilaian kinerja adalah “proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007: 69) “penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan/lembaga secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. John Minner dalam Sutrisno (2010: 172) mengemukakan ada 4

dimensi yang dapat disajikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu: “kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama”.

Dari empat dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Minner itu, Sudarmanto (2009: 11) mengemukakan dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu : Kualitas hasil, kuantitas keluaran, dan dua hal terkait aspek perilaku individu atau unjuk kerja pegawai, yaitu: penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerja sama. Dari empat dimensi kinerja tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu.

Firman Allah SWT dalam Surah Alam Nasyrah ayat 7-8 yang berbunyi :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Termahan :

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, diklat serta pemberian penghargaan. Menurut Wilson (2012: 233) manfaat penilaian kinerja adalah: 1) Melakukan evaluasi antar individu dalam organisasi, 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, 3) Pemeliharaan system, 4) Dokumentasi. Pengukuran kinerja merupakan aktivitas menilai kinerja yang dicapai oleh

organisasi berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Hakikat penilaian yakni membandingkan antara data realita dengan standar yang ada. Terkait dengan data kinerja, Umar (2005: 102) mengemukakan komponen data kinerja, yaitu: 1) Pengetahuan tentang pekerjaan, 2) Kemampuan kerja sama, 3) Inisiatif, 4) Disiplin dan keteraturan kerja, 5) Pemanfaatan waktu, 6) Tanggung jawab.

1. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu, kadar pengetahuan dan pemahaman tentang tugas yang diemban meliputi: prosedur kerja, sistem kerja, keahlian teknis, penggunaan informasi dan sarana secara benar. Misalnya: mengetahui secara teknis operasional yang berhubungan dengan bidang tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Kemampuan kerja sama yaitu, kadar kemampuan menjalin hubungan kerja baik dalam unit kerjanya maupun unit lainnya, bersedia memberi dan menerima pendapat, bantuan, dan dukungan kepada orang lain, serta mengakui kesalahan dan mau belajar dari kesalahan tersebut. Misalnya: rasa kebersamaan dan pengabdian terhadap instansinya, menjalin hubungan kerja, mau memberi dan menerima pendapat orang lain.
3. Prakarsa atau inisiatif yaitu kadar semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggungjawabnya untuk kemajuan instansinya. misalnya: bekerja keras dengan ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas untuk kemajuan instansinya.
4. Disiplin dan keteraturan kerja, yaitu kadar pelaksanaan setiap kegiatan yang selalu mengikuti ketentuan yang berlaku dan tidak menghambat pelaksanaan tugas. Misalnya: melaksanakan tugas tidak



lepas dari peraturan, prosedur kerja, penggunaan waktu dan sumber-sumber pekerjaan.

5. Pemanfaatan waktu, yaitu kadar penyelesaian suatu pekerjaan dengan penggunaan waktu yang singkat. Misalnya: datang dan pulang sesuai waktunya, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
6. Tanggung jawab, yaitu kadar tindakan-tindakan yang didasarkan pada niat yang baik dan benar, serta dengan kesadaran pribadi bersedia menerima konsekuensi atas tindakannya tersebut. Misalnya: berani menghadapi konsekuensi dari segala tindakan yang dilakukan, menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, melaksanakan tugas sampai tuntas dan sebaik mungkin.

Menurut Prawirosentono dalam Wahyudi (2012: 130) “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efisiensi. Efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi”. John dalam Winardi (2002: 2) menjelaskan motivasi untuk bekerja merupakan: Sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior = OB*), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

Dengan demikian analisis mengenai motivasi akan bersinggungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Ditegaskan Atkinson dalam Winardi (2002: 4) bahwa “analisis motivasi perlu memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang menimbulkan dan mengarahkan aktivitas-

aktivitas seseorang”. Chung & Megginson dalam Gomes (2001: 180) menjelaskan, motivasi melibatkan (1) faktor-faktor individual dan (2) faktor-faktor organisasional: Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*). Sedangkan menurut Helleriegel dan Slocum sebagaimana dikutip Sujak (1990: 249) mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi meliputi “(1) perbedaan karakteristik individu, (2) perbedaan karakteristik pekerjaan, dan (3) perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi”. Karakteristik individu yang berbeda jenis kebutuhan, sikap dan minat menimbulkan motivasi yang bervariasi, misalnya pegawai yang mempunyai motivasi untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya akan bekerja keras dengan resiko tinggi dibanding dengan pegawai yang mempunyai motivasi keselamatan, dan akan berbeda pada pegawai yang bermotivasi untuk memperoleh prestasi. Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan itu membutuhkan pengorganisasian dan penempatan orang secara tepat sesuai dengan kesiapan masing-masing pegawai. Setiap organisasi juga mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh pada setiap pegawainya. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri

seseorang yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Kerjanya tinggi dari capaian di atas merupakan keadaan yang sangat ideal, baik bagi unsur pimpinan maupun bagi pegawai itu sendiri. Keadaan ini muncul bila pegawai bersangkutan menunjukkan kinerja yang bernilai positif serta memberikan hasil yang maksimal terhadap organisasinya.

## 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Adapun hasil penelitian yang relevan dengan judul penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Tri Agusmulyani, (2010) judul: “pengaruh pemberian insentif terhadap kedisiplinan mengajar guru di SMA Negeri 1 Ranomeeto Kab. Konsel”. Dengan hasil penelitian bahwa bentuk pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan mengajar guru di SMA 1 Ranomeeto Kab. Konsel, hasil ini telah dibuktikan dengan hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa  $r_{hit}$  (0,35) lebih besar dari  $r_{tab}$  (0,279) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak dan  $t_{hit} = 3,726 > t_{tab} = 1,684$ , sehingga dapat disimpulkan hubungan pemberian insentif dengan disiplin mengajar guru kuat.
2. Rezita, (2016) Judul: pengaruh diklat (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang

ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y = 0,870X + 13,584$  dengan koefisien regresi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,745, koefisien determinasi ( $r^2_{xy}$ ) sebesar 0,555 dan diperoleh thitung sebesar 6,788 lebih besar dari ttabel ( $6,788 > 2,026$ ). Berdasarkan koefisien determinasi ( $r^2_{xy}$ ) 0,555 artinya 55,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh diklat pegawai sementara sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Winda Jennifer Rori, Peggy A. Mekel, Imelda Ogi (2014), judul: Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan variabel pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Haryati Djoharam, Victor. P.K Lengkong, Maria. V.J Tielung (2014), judul: Analisis Program Pelatihan, Penempatan Pegawai, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan ( $X_1$ ), penempatan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

### 2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dimulai dari masalah penelitian yang membahas tentang :

#### **1) Hubungan antara diklat dengan kinerja penyuluh agama Islam pada Kementerian Agama Kota Kendari.**

Diklat merupakan proses peningkatan mutu kerja pegawai melalui suatu pembelajaran dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Diklat merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Menurut Hardiyansyah dalam Rafika diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Instansi Pembina diklat adalah lembaga Administrasi Negara. Diklat adalah setiap usaha yang dilakukan guna untuk memperbaiki performansi dengan cara memberikan kesempatan belajar bagi pekerja agar setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dapat di selesaikan dengan baik, (Gomes, 2001:197).

Tujuan diklat yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2007: 45) tujuan umum diklat pegawai negeri yaitu: 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, 2) Meningkatkan produktivitas kerja, 3) Meningkatkan kualitas kerja, 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia,

5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, 6) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Tujuan diklat di atas menunjukkan bahwa diklat memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari tujuan dari diklat yang sejalan dengan indikator pengukuran kinerja. Menurut Sedarmayanti (2014: 170) tujuan Diklat yaitu: 1) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, 2) Mengembangkan keterampilan/ keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif, 3) Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa diklat adalah proses peningkatan mutu kerja pegawai melalui pembelajaran dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator yaitu 1) mengembangkan pengetahuan, 2) mengembangkan keterampilan/keahlian, 3) mengembangkan atau merubah sikap.

## **2) Hubungan antara insentif dengan kinerja penyuluh agama Islam pada Kementerian Agama Kota Kendari**

Betapa pentingnya pemberian insentif kepada para pegawai dalam bekerja karena dengan pemberian insentif para pegawai akan senantiasa menjaga kedisiplinan sekaligus menambah gairah kerja sehingga hasil yang ingin di capai tidak sia-sia, olehnya itu, para penentu kebijakan untuk memperhatikan tambahan-tambahan gaji/ upah/ bonus kepada para penagawainya, dengan pemberian insentif akan merangsang sekaligus mendorong para pegawai akan selalu berbuat yang terbaik untuk keberhasilan dan kemajuan lembaga. Insentif adalah “Perangsang yang ditawarkan kepada

para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan” (<http://makalahdanskripsi.blogspot.com>). Pemberian insentif adalah menyerahkan sesuatu dengan ikhlas untuk dimiliki/dipakai sebagai tambahan penghasilan (uang, barang dan sebagainya) yang di berikan untuk memperbesar gairah kerja.

Pemberian tambahan penghasilan akan mendorong atau merangsang penyuluh untuk meningkatkan disiplin dan kinerjanya. Dalam memberikan semangat kepada pegawai, pimpinan harus memahami apa yang menjadi kendala atau kebutuhan hidup para pegawai berupa pemberian bonus atau insentif kepada mereka. Moekijat (1991: 114) mengemukakan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan dalam bentuk gaji/upah, insentif atau yang lainnya yaitu : 1) Untuk memperoleh pegawai-pegawai yang cukup profesional, 2) Untuk mempertahankan pegawai-pegawai yang lama, 3) Untuk menjamin keadilan, 4) Untuk menghargai perilaku yang diharapkan, 5) Untuk mengendalikan harga.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa tujuan pemberian insentif adalah untuk menjamin keadilan dalam hal ini dapat memperoleh tambahan gaji selain gaji pokok. Sejalan dengan itu Martoyo (1996: 117) juga mengemukakan bahwa tujuan pemberian insentif adalah: 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi, 2)Pengkaitan imbalan/balas jasa dengan produktivitas kerja, 3) Pengkaitan imbalan/jasa dengan sukses instansi/organisasi, 4) Pengkaitan antara keseimbangan, keadilan dalam pemberian imbalan/jasa.

Dari uraian tersebut di atas, dapat dijabarkan bahwa insentif adalah pemberian tambahan penghasilan agar kinerja pegawai lebih baik dengan

indikator: 1) pemenuhan kebutuhan ekonomi 2) pengkaitan imbalan/balas jasa dengan produktivitas kerja 3) dengan sukses instansi/organisasi 4) pengkaitan antara keseimbangan, keadilan dalam pemberian imbalan/jasa.

### **3) Hubungan antara diklat dan insentif secara bersama-sama dengan kinerja penyuluh agama Islam pada Kementerian Agama Kota Kendari**

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan melalui aktifitas yang dilakukan manusia dalam mencapai sebuah tujuan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar moral maupun etika, (Aritonang, 2005: 4). Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donelly dalam Amins (2012: 41) bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007: 69) “penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan/lembaga secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. John Minner dalam Sutrisno (2010: 172) mengemukakan ada 4 dimensi yang dapat disajikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu: “kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama”.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang



telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan lembaga. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, diklat , serta pemberian penghargaan.

Diklat memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2007: 45) tujuan umum diklat pegawai negeri yaitu: 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, 2) Meningkatkan produktivitas kerja, 3) Meningkatkan kualitas kerja, 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, 6) Meningkatkan perkembangan pegawai.

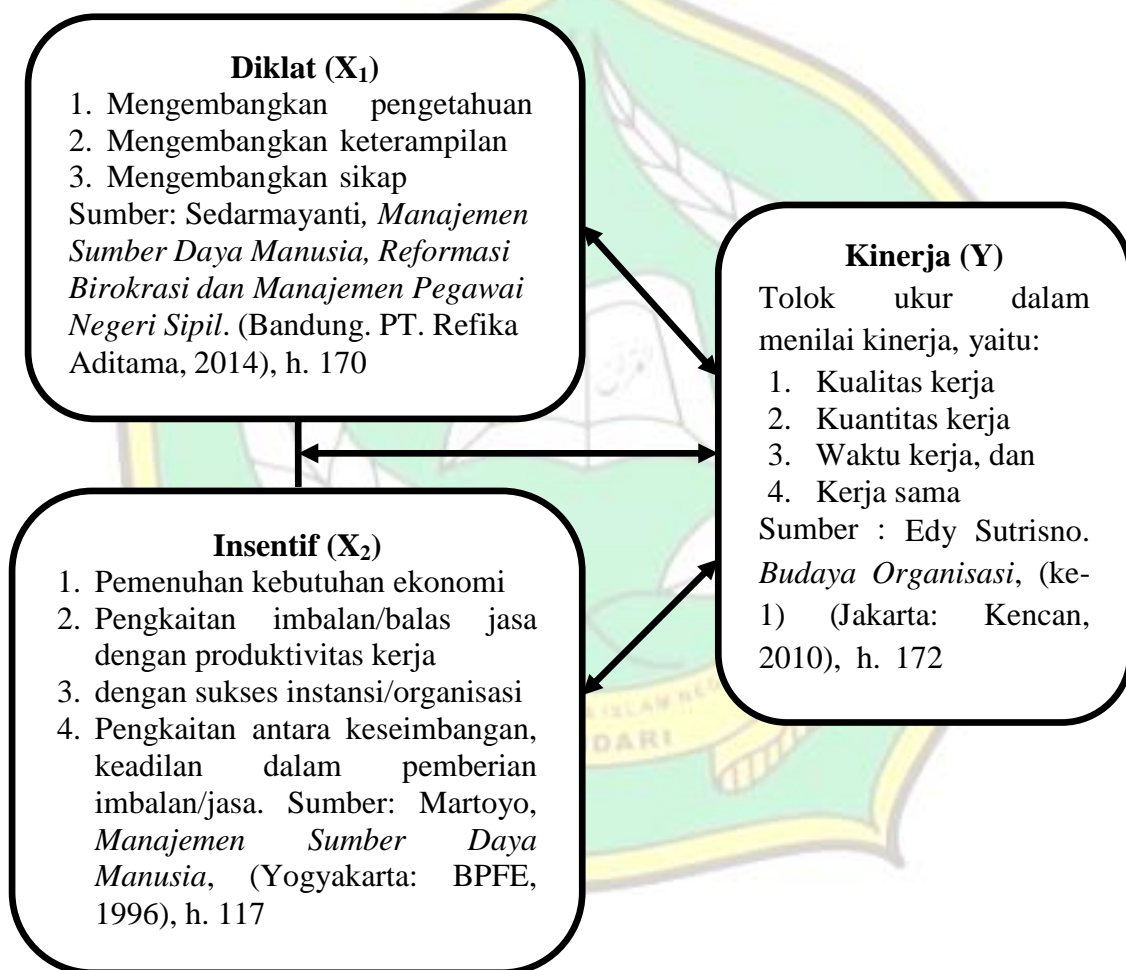
Pemberian penghargaan berupa insentif akan mendorong atau merangsang pegawai untuk meningkatkan disiplin dan kinerjanya. Dalam memberikan semangat kepada pegawai, pimpinan harus memahami apa yang menjadi kendala atau kebutuhan hidup para pegawai berupa pemberian bonus atau insentif kepada mereka. Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan, (<http://makalahdanskripsi.blogspot.com>).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas dan kuantitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan yang signifikan apabila

ditunjang dengan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan serta pemberian penghargaan kepada pegawai berupa pemberian insentif jadi diklat dan pemberian insentif memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini membutuhkan kerangka pikir untuk menentukan arah penelitian ini sehingga fokus garapan agar tidak mengalami perluasan.

Berikut adalah desain kerangka pikir dalam penelitian ini :



**Gambar 2.1**  
**Desain Penelitian**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu permasalahan yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian dan landasan teoritis maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Terdapat hubungan antara diklat dengan kinerja penyuluh agama Islam pada Kementerian Agama Kota Kendari.
- 2) Terdapat hubungan antara insentif dengan kinerja penyuluh agama Islam pada Kementerian Agama Kota Kendari.
- 3) Terdapat hubungan antara diklat dan insentif secara bersama-sama dengan kinerja penyuluh agama Islam pada Kementerian Agama Kota Kendari.

