
Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh agama Islam Non PNS di Kabupaten PALI

The influence of discipline and work motivation on the performance of non-PNS Islamic religious instructors in PALI Regency

Antoni, Maulana & Novita Wulandari*

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Pascasarjana, Universitas Tamansiswa Palembang, Indonesia

*Corresponding Email: maulana_57@ymail.com

Abstrak

Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh disiplin dan motivasi kerja Baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja penyuluh agama Islam Non PNS di Kabupaten PALI. Data-data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi dan dokumentasi, teknik analisa data yang digunakan regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memengaruhi kinerja penyuluh agama Islam Non-PNS di Kabupaten PALI. Disiplin, dengan nilai R^2 sebesar 0,894, menjelaskan 89,4% variasi kinerja, sedangkan motivasi kerja lebih dominan dengan nilai R^2 0,981, menjelaskan 98,1% variasi kinerja. Motivasi kerja memberikan kontribusi yang lebih signifikan dibandingkan disiplin. Untuk meningkatkan kinerja penyuluh, penting untuk fokus pada peningkatan motivasi melalui penghargaan dan dukungan, serta memperbaiki manajemen waktu dan pengelolaan biaya. Kementerian Agama Kabupaten PALI menerapkan pendekatan motivasi yang efektif, menggabungkan motivasi intrinsik melalui pelatihan dan bimbingan, serta motivasi ekstrinsik melalui honor, seragam, dan penghargaan. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan kontribusi penyuluh dalam penyuluhan agama.

Kata kunci: Disiplin; motivasi; Kinerja.

Abstract

This article or writing aims to examine and analyze the influence of discipline and work motivation, both partially and simultaneously, on the performance of non-PNS Islamic religious instructors in the PALI Regency. Data was collected through questionnaires, observation, and documentation, data analysis techniques used were multiple linear regression. The research results show that discipline and work motivation influence the performance of non-PNS Islamic religious instructors in the PALI Regency. Discipline, with an R^2 value of 0.894, explains 89.4% of the variation in performance, while work motivation is more dominant with an R^2 value of 0.981, explaining 98.1% of the variation in performance. Work motivation makes a more significant contribution than scientific discipline. To improve the performance of extension workers, it is important to focus on increasing motivation through rewards and support, as well as improving time management and cost management. The PALI Regency Ministry of Religion applies an effective motivational approach, combining intrinsic motivation through training and guidance, as well as extrinsic motivation through honor, uniforms and awards. This approach is expected to improve the performance, job satisfaction and contribution of instructors in religious education.

Keywords: Discipline; Motivation; Performance

How to Cite: Antoni, Maulana, & Wulandari. N. (2024). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh agama Islam Non PNS di Kabupaten PALI. *Journal of Law & Policy Review*. 2 (1): 114-121



PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia, sebagai negara yang berbentuk republik, diatur dalam UUD 1945 Pasal 1 Ayat 1 (Claudia et al., 2022). Konstitusi ini menetapkan bahwa Indonesia adalah negara kesatuan yang berbentuk republik (Pasaribu, 2017). Pasal 18 Ayat 1 UUD 1945 lebih lanjut menyebutkan bahwa negara ini dibagi menjadi daerah-daerah provinsi, kabupaten, dan kota, dengan setiap daerah memiliki pemerintahan daerah yang diatur oleh undang-undang (Sembiring, 2014). Pembagian administratif ini dirancang untuk memastikan bahwa pemerintahan dapat berjalan secara efektif dengan memberikan otonomi kepada masing-masing daerah untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan mereka sendiri sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat lokal (Abidin et al., 2022; Simarmata & Saragih, 2020).

Sistem desentralisasi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bertujuan untuk memperkuat otonomi daerah dan meningkatkan kualitas pelayanan publik (Sipa et al., 2021). Desentralisasi diharapkan dapat mengurangi jarak antara pemerintah dan masyarakat, meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pemerintahan, dan memberikan pelayanan yang lebih responsif terhadap kebutuhan lokal (Dwiyanto, 2018; Elu et al., 2021). Dengan adanya otonomi daerah, setiap pemerintah daerah diharapkan mampu mengelola sumber daya dan melaksanakan tugas-tugas pemerintahan secara lebih efisien dan sesuai dengan kondisi lokal (Sitompul & Lubis, 2013).

Namun, tantangan utama dalam pelaksanaan desentralisasi adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia, terutama pegawai negeri sipil (PNS), agar mereka dapat bekerja dengan efektif dan memenuhi standar kinerja yang diharapkan (Rajab et al., 2022). Salah satu aspek penting dalam pengelolaan pegawai adalah kedisiplinan (Sari et al., 2020). Kedisiplinan yang tinggi diharapkan dapat memastikan bahwa pegawai menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan aturan yang berlaku (Jeslin et al., 2019). Di sisi lain, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai (Anastacia et al., 2021).

Kantor Agama Kabupaten PALI merupakan salah satu instansi pemerintah yang memegang peranan penting dalam pelayanan keagamaan masyarakat. Sebagai lembaga yang menangani berbagai urusan keagamaan, Kantor Agama harus memastikan bahwa pegawai penyuluh agama Islam Non PNS memiliki kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi. Kedisiplinan pegawai yang baik akan berdampak langsung pada efektivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Ritonga et al., 2020). Namun, data absensi pegawai yang diperoleh dari Kantor Agama Kabupaten PALI menunjukkan adanya ketidakhadiran yang cukup signifikan, baik berupa ketidakhadiran tanpa alasan (alfa), sakit, maupun izin. Pada tahun 2019, tercatat 6 kasus ketidakhadiran tanpa alasan, 16 kasus sakit, dan 21 kasus izin.

Ketidakhadiran pegawai yang tinggi dapat mengganggu pelaksanaan tugas dan berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat (Juliana et al., 2022). Kedisiplinan pegawai yang tidak optimal dapat menyebabkan penundaan dalam penyampaian layanan, mengurangi produktivitas, dan mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan (Subandi et al., 2022). Kedisiplinan yang buruk dapat menandakan adanya masalah yang lebih mendalam, seperti kurangnya motivasi, ketidakpuasan kerja, atau masalah lainnya yang perlu diidentifikasi dan diatasi (Yanti et al., 2022).

Motivasi kerja adalah faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai (Darmanto, 2015). Motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas, dan memperbaiki kedisiplinan (Aisyiyah et al., 2022). Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, kurangnya kepatuhan terhadap aturan, dan menurunnya kualitas kinerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana motivasi mempengaruhi kedisiplinan dan kinerja pegawai serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja (Deliana, 2020; Rahman, 2022).

Referensi dari berbagai sumber, termasuk teori kedisiplinan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2002:193) dan peraturan disiplin pegawai dari Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010

tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, akan digunakan untuk mendukung analisis dan memastikan konsistensi dalam penulisan. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan menawarkan solusi praktis untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Agama Kabupaten PALI.

Dalam konteks Kantor Agama Kabupaten PALI, pengelolaan kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai penyuluh agama Islam Non PNS harus menjadi prioritas untuk memastikan bahwa pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai penyuluh agama Islam Non PNS di Kabupaten PALI. Penelitian ini akan menganalisis hubungan antara tingkat kedisiplinan pegawai dengan data absensi yang ada serta mengevaluasi bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi kedisiplinan dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan positivisme, fokus pada pemecahan masalah praktis. Penelitian dilakukan pada 45 pegawai penyuluh agama Islam Non PNS di Kantor Agama Kabupaten PALI dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Alat yang digunakan terdiri dari kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Kuesioner mengukur kedisiplinan dan motivasi kerja, sedangkan observasi dan studi dokumentasi menyediakan data terkait perilaku dan absensi pegawai.

Desain penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional, yang memungkinkan pengumpulan data pada satu waktu untuk analisis hubungan antara variabel. Variabel yang diukur adalah kedisiplinan dan motivasi kerja (variabel independen) serta kinerja pegawai (variabel dependen). Teknik pengambilan data meliputi kuesioner untuk variabel ordinal, observasi, dan dokumentasi.

Analisis data dilakukan menggunakan uji Korelasi Rank Spearman untuk data ordinal dan uji Korelasi Chi Square untuk data nominal. Uji F dan uji t digunakan untuk menguji hipotesis. Semua analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.00. Metode ini memungkinkan analisis sistematis tentang bagaimana kedisiplinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Agama Islam Non-PNS di Kabupaten Pali

Kinerja penyuluh agama adalah salah satu aspek penting dalam memastikan efektivitas dan efisiensi dalam penyuluhan agama. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan gambaran yang jelas tentang bagaimana kedua variabel ini memengaruhi kinerja mereka serta memberikan rekomendasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja penyuluh agama di masa depan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Dalam konteks penyuluh agama Islam Non-PNS, disiplin dapat mencakup aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan komitmen terhadap tugas yang diemban. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh agama. Dengan nilai R Square (R^2) sebesar 0,894, dapat disimpulkan bahwa 89,4% variasi dalam kinerja penyuluh dapat dijelaskan oleh variabel disiplin. Ini menunjukkan bahwa disiplin adalah faktor kunci yang menentukan kualitas dan efektivitas kerja penyuluh agama.

Koefisien regresi variabel disiplin (X_1) adalah 1,001 dengan nilai t-hitung sebesar 18,995 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja. Persamaan regresi linear sederhana untuk disiplin adalah $Y = 0,002 + 1,001X_1$. Koefisien 1,001 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin akan meningkatkan kinerja sebesar 1,001 unit. Ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja penyuluh agama berpotensi secara langsung meningkatkan kinerja mereka secara substansial.

Motivasi kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja seorang individu. Motivasi yang tinggi dapat mendorong penyuluh agama untuk bekerja lebih keras, mencapai tujuan yang lebih tinggi, dan mengatasi berbagai tantangan dalam pelaksanaan tugas. Dalam penelitian ini, motivasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja penyuluh agama. Dengan nilai R Square (R^2) sebesar 0,981, dapat diketahui bahwa 98,1% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja penyuluh agama.

Koefisien regresi motivasi (X_2) adalah 0,993 dengan nilai t-hitung sebesar 46,871 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai t-hitung yang jauh lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan regresi linear sederhana untuk motivasi adalah $Y = 0,042 + 0,993X_2$. Koefisien 0,993 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,993 unit. Artinya, motivasi yang tinggi berpotensi untuk meningkatkan kinerja penyuluh agama secara signifikan, sebanding dengan peningkatan yang diberikan oleh disiplin.

Analisis kombinasi dari kedua variabel, disiplin dan motivasi, memberikan gambaran tentang bagaimana keduanya secara bersamaan memengaruhi kinerja penyuluh agama. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,982 menunjukkan bahwa 98,2% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini secara bersamaan. Koefisien regresi untuk disiplin (X_1) adalah 0,118 dan untuk motivasi (X_2) adalah 0,888. Dengan nilai t-hitung masing-masing sebesar 1,826 untuk disiplin dan 14,473 untuk motivasi, serta nilai signifikansi 0,075 untuk disiplin dan 0,000 untuk motivasi, analisis ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan disiplin dalam model gabungan.

Persamaan regresi linear sederhana untuk kedua variabel adalah $Y = -0,013 + 0,118X_1 + 0,888X_2$. Koefisien untuk disiplin sebesar 0,118 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin akan meningkatkan kinerja sebesar 0,118 unit, sedangkan koefisien untuk motivasi sebesar 0,888 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,888 unit. Dalam model gabungan ini, meskipun disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja, kontribusi motivasi lebih dominan.

Kinerja penyuluh agama Non-PNS diukur berdasarkan beberapa kriteria yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan supervisi, dan dampak interpersonal.

Kualitas pekerjaan adalah indikator utama dalam menilai efektivitas penyuluh agama Islam Non-PNS. Kualitas ini diukur berdasarkan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penyuluh yang berkualitas tinggi dapat menyampaikan materi penyuluhan dengan jelas dan akurat, memastikan bahwa informasi yang diberikan relevan dengan kebutuhan masyarakat. Mereka tidak hanya mengikuti pedoman yang ada tetapi juga mampu menyesuaikan materi penyuluhan dengan konteks lokal dan kebutuhan spesifik audiens. Dengan kualitas pekerjaan yang tinggi, penyuluh dapat meningkatkan pemahaman dan penerimaan masyarakat terhadap pesan yang disampaikan, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas program penyuluhan secara keseluruhan.

Kuantitas pekerjaan merupakan ukuran dari seberapa banyak tugas yang berhasil diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ini mencakup berbagai aspek seperti jumlah sesi penyuluhan yang dilakukan, jumlah materi yang diproduksi, dan frekuensi pelaporan. Penyuluh yang efektif mampu menangani volume tugas yang tinggi tanpa mengorbankan kualitas. Kuantitas pekerjaan yang tinggi menunjukkan kemampuan penyuluh dalam mengelola dan menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan, yang sangat penting untuk mencapai target program penyuluhan dan memastikan bahwa semua kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi dengan baik.

Ketepatan waktu adalah faktor krusial dalam penilaian kinerja penyuluh. Hal ini mengacu pada kemampuan penyuluh untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu tidak hanya penting untuk memastikan kelancaran program penyuluhan tetapi juga mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap profesionalisme penyuluh. Dengan mematuhi tenggat waktu dan menyelesaikan laporan atau kegiatan lainnya tepat waktu,

penyuluh dapat menjaga keteraturan dan efektivitas program penyuluhan, serta menunjukkan tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas yang diemban.

Efektivitas biaya mengukur sejauh mana penyuluh dapat menggunakan sumber daya yang ada dengan cara yang efisien dan ekonomis. Hal ini mencakup pengelolaan anggaran, pemanfaatan fasilitas, dan sumber daya lainnya. Penyuluh yang efektif dalam hal biaya dapat mengelola anggaran yang diberikan tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan. Mereka mampu merencanakan dan mengalokasikan sumber daya dengan bijaksana, sehingga program penyuluhan dapat berjalan dengan baik meskipun anggaran yang tersedia terbatas. Efektivitas biaya juga berkontribusi pada keberlanjutan program, karena pengelolaan sumber daya yang baik dapat mengurangi pemborosan dan memastikan bahwa dana digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Kebutuhan supervisi mencerminkan seberapa mandiri penyuluh dalam melaksanakan tugas mereka. Penyuluh yang memiliki tingkat mandiri yang tinggi dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan sedikit intervensi atau bantuan dari atasan. Mereka mampu mengidentifikasi dan mengatasi masalah secara mandiri, serta membuat keputusan yang tepat tanpa harus selalu bergantung pada arahan dari pihak lain. Tingkat mandiri ini penting karena dapat meningkatkan efisiensi kerja dan memungkinkan supervisi yang lebih fokus pada aspek-aspek strategis daripada micromanagement.

Dampak interpersonal mengukur bagaimana penyuluh berkontribusi pada hubungan dan kerja sama dengan rekan kerja dan masyarakat. Penyuluh yang baik dalam hal ini mampu berkomunikasi secara efektif, membangun hubungan yang positif, dan berkolaborasi dengan baik dalam tim. Mereka tidak hanya berinteraksi dengan audiens secara profesional tetapi juga memupuk hubungan yang saling menghormati dan mendukung. Dampak interpersonal yang positif dapat memperkuat kerja sama tim, meningkatkan suasana kerja, dan membantu dalam pencapaian tujuan program penyuluhan. Dengan keterampilan interpersonal yang baik, penyuluh dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, serta meningkatkan efektivitas penyuluhan melalui kerja sama yang lebih baik dengan semua pihak terkait.

Berdasarkan wawancara dengan penyuluh agama Non-PNS di Kabupaten PALI, dapat disimpulkan bahwa meskipun mereka menunjukkan hasil yang baik dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan, terdapat beberapa tantangan dalam hal ketepatan waktu pelaporan dan efektivitas biaya. Beberapa penyuluh mengalami kesulitan dalam menyelesaikan laporan tepat waktu dan mengelola anggaran dengan efisien. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian khusus untuk meningkatkan manajemen waktu dan keterampilan pengelolaan biaya di antara penyuluh agama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin maupun motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh agama Islam Non-PNS di Kabupaten PALI. Meskipun keduanya berperan penting, motivasi kerja menunjukkan dampak yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan disiplin. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja penyuluh agama, perlu ada fokus yang lebih besar pada strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka, seperti program penghargaan, pengembangan keterampilan, dan dukungan moral. Selain itu, upaya perbaikan dalam manajemen waktu dan pengelolaan biaya juga penting untuk memastikan bahwa penyuluh agama dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja penyuluh agama di masa depan.

Pemberian Motivasi yang dilakukan oleh Kementerian Agama terhadap Penyuluh Agama Non PNS

Motivasi memainkan peranan penting dalam mendorong individu untuk mencapai tujuan dan meraih kesuksesan. Dalam konteks pekerjaan, motivasi berfungsi sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih efektif. Motivasi ini bukan hanya sekadar dorongan untuk menghindari kegagalan, tetapi juga sebagai sumber energi yang memacu individu untuk mengejar pencapaian yang lebih tinggi. Di lingkungan kerja, motivasi

yang kuat dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kerja, dan menciptakan suasana kerja yang positif.

Dalam konteks penyuluh agama Islam Non-PNS di Kabupaten Pali, motivasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan komitmen mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Motivasi ini dapat dibagi menjadi dua kategori utama: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Masing-masing kategori ini memiliki peran dan dampak yang berbeda terhadap kinerja penyuluh agama non-PNS.

Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu dan berkaitan dengan kepuasan pribadi yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Ini termasuk rasa pencapaian, kebanggaan, dan kepuasan yang datang dari melaksanakan tugas dengan baik. Penyuluh agama non-PNS yang merasakan kepuasan pribadi dari hasil kerja mereka akan lebih cenderung untuk terus berusaha keras dan meningkatkan kualitas kerja mereka. Dalam konteks ini, Kementerian Agama Kabupaten Pali menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan motivasi intrinsik penyuluh agama non-PNS.

Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah bimbingan rutin. Program bimbingan ini dilaksanakan dua kali dalam setahun dan bertujuan untuk memberikan dukungan berkelanjutan kepada penyuluh agama non-PNS. Melalui bimbingan ini, penyuluh mendapatkan arahan dan umpan balik yang membantu mereka memahami dan menyelesaikan tantangan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, bimbingan ini juga memberikan kesempatan bagi penyuluh untuk mendiskusikan pengalaman mereka, berbagi solusi, dan memperoleh pengetahuan baru yang dapat diterapkan dalam tugas mereka sehari-hari. Bimbingan rutin ini tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan penyuluh tetapi juga memperkuat rasa pencapaian dan kebanggaan mereka terhadap pekerjaan mereka.

Motivasi ekstrinsik, di sisi lain, melibatkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja. Ini termasuk imbalan finansial, penghargaan, dan fasilitas tambahan yang diberikan oleh organisasi. Dalam hal ini, Kementerian Agama Kabupaten Pali memberikan beberapa bentuk motivasi ekstrinsik kepada penyuluh agama non-PNS. Salah satu bentuk motivasi ekstrinsik yang paling signifikan adalah honor bulanan sebesar Rp. 500.000. Honor ini merupakan insentif finansial yang mendorong penyuluh untuk terus bekerja dengan baik. Selain honor bulanan, penyuluh juga menerima pakaian seragam sebagai bagian dari fasilitas kerja mereka. Pakaian seragam ini tidak hanya berfungsi sebagai identitas resmi, tetapi juga meningkatkan rasa profesionalisme dan kebanggaan penyuluh dalam melaksanakan tugas mereka.

Kementerian Agama Kabupaten Pali juga berkomitmen untuk meningkatkan kinerja penyuluh agama non-PNS melalui program bimbingan dan pelatihan. Bimbingan dilakukan dengan cara mengarahkan penyuluh fungsional kepada penyuluh agama non-PNS yang mungkin kurang memahami berbagai aspek pekerjaan mereka. Bimbingan ini bertujuan untuk memberikan arahan yang jelas dan membantu penyuluh dalam mengatasi berbagai tantangan yang mereka hadapi di lapangan. Dengan bimbingan yang baik, penyuluh dapat mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien.

Pelatihan juga merupakan bagian penting dari upaya Kementerian Agama dalam meningkatkan kinerja penyuluh. Program pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan kompetensi interpersonal penyuluh. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, seperti peningkatan kemampuan komunikasi, teknik penyuluhan yang efektif, dan pengelolaan sumber daya. Dengan keterampilan yang lebih baik, penyuluh agama non-PNS diharapkan dapat memberikan layanan yang lebih berkualitas kepada masyarakat, memenuhi kebutuhan mereka dengan lebih baik, dan meningkatkan efektivitas program penyuluhan.

Sebagai tambahan terhadap bimbingan dan pelatihan, Kementerian Agama Kabupaten Pali juga memberikan berbagai bentuk penghargaan atau reward kepada penyuluh agama non-PNS yang menunjukkan kinerja yang baik. Reward ini bertujuan untuk memotivasi penyuluh agar terus meningkatkan kualitas kerja mereka. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan adalah penobatan sebagai penyuluh teladan. Penghargaan ini diberikan kepada penyuluh yang



menunjukkan dedikasi dan kinerja yang luar biasa dalam menjalankan tugas mereka. Dengan adanya penghargaan seperti ini, penyuluh diharapkan dapat termotivasi untuk terus bekerja keras dan memberikan kontribusi terbaik mereka.

Pemberian motivasi oleh Kementerian Agama Kabupaten Pali terhadap penyuluh agama non-PNS mencakup berbagai aspek yang dirancang untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Dengan memadukan motivasi intrinsik melalui bimbingan rutin dan motivasi ekstrinsik melalui imbalan dan penghargaan, Kementerian Agama berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi penyuluh agama non-PNS untuk bekerja dengan lebih baik. Program bimbingan dan pelatihan yang terstruktur, serta pemberian insentif finansial dan penghargaan, merupakan strategi yang efektif dalam mendorong penyuluh untuk terus berusaha keras dan mencapai hasil yang optimal. Melalui pendekatan yang komprehensif ini, diharapkan penyuluh agama non-PNS dapat terus memberikan kontribusi yang signifikan dalam penyuluhan agama dan pelayanan kepada masyarakat, serta mencapai kepuasan dan keberhasilan dalam karier mereka.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja penyuluh agama Islam Non-PNS di Kabupaten PALI. Disiplin, yang mencakup ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap peraturan, memiliki pengaruh besar dengan nilai R^2 sebesar 0,894, menjelaskan 89,4% variasi dalam kinerja. Sementara itu, motivasi kerja menunjukkan dampak yang lebih dominan dengan nilai R^2 sebesar 0,981, menjelaskan 98,1% variasi kinerja. Analisis gabungan menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi lebih signifikan dibandingkan disiplin. Untuk meningkatkan kinerja penyuluh, perlu fokus pada peningkatan motivasi melalui penghargaan dan dukungan, serta perbaikan dalam manajemen waktu dan pengelolaan biaya. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja penyuluh agama di masa depan.

Kementerian Agama Kabupaten Pali menerapkan pendekatan motivasi yang efektif untuk penyuluh agama non-PNS dengan menggabungkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik diperoleh melalui bimbingan rutin dan pelatihan, yang meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kepuasan pribadi penyuluh dalam melaksanakan tugas mereka. Sementara itu, motivasi ekstrinsik diberikan melalui honor bulanan, pakaian seragam, dan penghargaan seperti penobatan sebagai penyuluh teladan. Kombinasi ini mendorong penyuluh untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi signifikan dalam penyuluhan agama. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja penyuluh, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., Didi, L., Rahmawati, R., & Akbar, F. (2022). Kelembagaan Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Buton Selatan. *Perspektif*, 11(2), 460–468. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.5825>
- Aisyiyah, N., Turnip, K., & Siregar, N. S. S. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1584–1594. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.912>
- Anastacia, D., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2021). Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 3(September), 176–184. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v3i2.748>
- Claudia, L., Sinaga, P. G., & Pakpahan, E. S. (2022). Perlindungan Hukum terhadap Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 396–402. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1231>
- Darmanto. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 3(1), 1–30.
- Deliana, M. (2020). Budaya Organisasi Salah Satu Faktor Penentu Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 518–523. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.355>



- Dwiyanto, A. (2018). *Administrasi Publik: Desentralisasi Kelembagaan Dan Aparatur Sipil Negara*. UGM PRESS.
- Elu, A., Yuwono, T., Yuningsih, T., & Afrizal, T. (2021). Partisipasi Masyarakat Dalam Implementasi Kebijakan Desentralisasi Administratif di Sub Distrik Pante-Makassar. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(2), 968–973. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i2.781>
- Jeslin, J., Sarinah, S., & Dwi Putra, A. I. (2019). Prestasi Belajar ditinjau dari Kedisiplinan pada Siswa Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 24–35. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.48>
- Juliana, T., Isnaini, I., & Hartono, B. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Pada Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK) Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 648–663. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1269>
- Pasaribu, P. (2017). Peranan Partai Politik dalam Melaksanakan Pendidikan Politik. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.31289/jppuma.v5i1.1125>
- Rahman, F. (2022). Analisis Prediksi Finansial Distress dengan Metode Altman Z-Score dan Springate Sebelum dan Selama Covid- 19. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1000>
- Rajab, A., Kusmanto, H., & Adam, A. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS di Sekretariat Daerah, Subulussalam. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1630–1640. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1426>
- Ritonga, B. J. A., Siregar, N. S. S., & Novri, N. (2020). Teknik Komunikasi Interpersonal Guru BP dalam Menangani Siswa Bermasalah (Studi Kualitatif di SMA Negeri 11 Medan). *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 2(2), 115–121. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v2i2.346>
- Sari, S., Murad, A., & Aziz, A. (2020). Hubungan Antara Kontrol Diri dan Motivasi Belajar dengan Kedisiplinan Siswa SMA As-syafi'iyah Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 63–68. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i1.290>
- Sembiring, W. M. (2014). Persepsi Konstituen Terhadap Anggota DPRD dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 2(2), 119–132.
- Simarmata, H. M. P., & Saragih, R. S. (2020). Destination Image as a Strategy to Increase the Number of Tourists for Lake Toba “Monaco of Asia” in Samosir Regency. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 533–537.
- Sipa, H., Dwimawanti, I. H., Herawati, A. R., & Afrizal, T. (2021). Efektivitas Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Pendidikan Wilayah Administratif Khusus Oekusi Ambeno – Timor Leste. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(2), 1081–1089. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i2.804>
- Sitompul, M., & Lubis, A. (2013). Analisis Sumber-sumber Pendapatan Asli Daerah sebagai Modal Pembangunan. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 1(1), 1–10.
- Subandi, A., Noerjoendianto, D., & Reskiaddin, L. O. (2022). Evaluasi Kinerja Program Rehabilitasi Mental terhadap Orang Dengan Gangguan Jiwa. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 610–617. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1144>
- Yanti, S., Sihombing, M., & Harahap, D. (2022). Analisis Profesionalisme Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Perspektif*, 11(2), 504–514. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.5871>

