

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN SEBELUM  
DAN SAAT PANDEMI COVID-19 PADA KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**



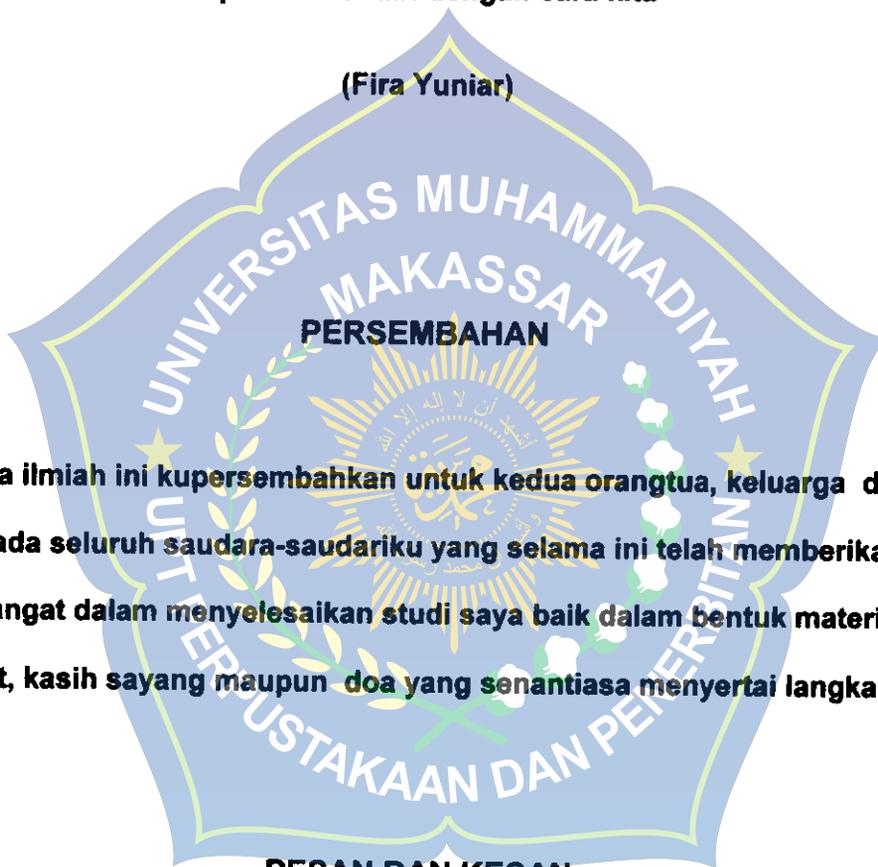
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2021**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

**“Cara terbaik meramalkan masa depan yang baik adalah menciptakan masa depan itu sendiri dengan cara kita”**

**(Fira Yuniar)**



**Karya ilmiah ini kupersembahkan untuk kedua orangtua, keluarga dan kepada seluruh saudara-saudariku yang selama ini telah memberikan semangat dalam menyelesaikan studi saya baik dalam bentuk material, nasehat, kasih sayang maupun doa yang senantiasa menyertai langkah ku.**

### PESAN DAN KESAN

**Mulailah dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan.**

**Orang yang mampu belajar dari kesalahan adalah orang yang berani untuk sukses.**

**(Fira Yuniar)**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19 Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Nama Mahasiswa : Fira Yuniar

No. Stambuk/NIM : 105721111617

Program Studi : Manajemen SDM

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 04 Desember 2021 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Rabiul Akhir 1443 H

04 Desember 2021 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Muh. Nur R, S.E., M.M**  
NIDN : 0927078201

  
**Andi Ristan Rizaldi, S.E., M.M**  
NIDN : 0918058602

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

  
**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM : 651 507

  
**Muh. Nur R, S.E., M.M**  
NBM: 1085576



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp (0411) 866972 Makassar

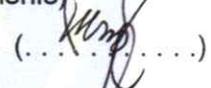
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama: Fira Yuniar, Nim: 105721111617, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Nomor : 0013/SK-Y/61201/091004/2021 M, Tanggal 29 Rabiul Akhir 1443 H / 04 Desember 2021 M. Sebagai Salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 29 Rabiul Akhir 1443 H  
04 Desember 2021 M

PANITIA UJIAN

- |                  |   |   |
|------------------|---|---|
| 1. Pengawas Umum | : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag<br>(Rektor Unismuh Makassar)                       |   |
| 2. Ketua         | : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si<br>(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)           |  |
| 3. Sekretaris    | : Agusdiwana Suarni, S.E., M.A. cc<br>(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |  |
| 4. Penguji       | : 1. Dr. Muhammad Rusyidi., M.Si  |  |
|                  | 2. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M  |  |
|                  | 3. Alamsjah, S.E., M.M  |  |
|                  | 4. A. Tenri Syahriani, S.Pd., M.M.  |  |

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM : 651 507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fira Yuniar

Stambuk : 1057211116117

Program Studi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Sebelum Dan Saat  
Pande Covid-19 Pada Kantor Kementerian Agama  
Kabupaten Gowa.

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya  
Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa Pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia  
menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 29 Rabiul Akhir 1443 H  
04 Desember 2021 M

Yang Membuat Pemyataan,



**Fira Yuniar**  
**NIM: 105721111617**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
**NBM : 651 507**

Ketua Program Studi

**Muh. Nur R. S.E., M.M**  
**NBM : 1085576**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa"

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua terkasih bapak Hamda dan Ibu Pina dan juga kepada Tante Juni dan semua tante dan omku tersayang atas segala cinta dan kasih sayang yang telah diberikan serta segenap doa yang dipanjatkan dalam mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh keikhlasan. Juga untuk saudaraku Periwai dan juga sepupuku Nasdar, Nadila Wara Azis dan Mika Wika serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Muh Nur Rasyid, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Drs. H. A. Muhiddin Daweng., M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi ini selesai dengan baik.
5. Bapak Samsul Rizal, S.E., M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten/Konsultan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Bapak Dr. Agus Salim HR, S.E.,M.M, selaku Penasehat Akademik yang senantiasa membimbing penulis selama masa perkuliahan.
8. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa beserta staf yang telah bersedia menerima penulis untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
10. Sahabat-sahabatku Nur Hasma, Musvira Damayanti, Nurnaningsih, Sulastri, Nur Islamia, Nurlia, Sulfitri, Reski, Nur Asriani, keluarga besar HPDB, Family

GTN, teman-teman HPMT Kom UNISMUH, Nur Hadijah, dan satu lagi adik tersayang Nurul Azizah yang selalu menemaniku berjuang dan selalu memberikan dukungan dan bantuan selama ini.

11. Terima kasih teruntuk semua rekan, sahabat dan saudara yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Nashrun min Allahu wa Fathun Kariem, Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Makassar, 17 Shafar 1443 H  
29 September 2021 M

**Fira Yuniar**

## ABSTRAK

**Fira Yuniar, 2021, Analisis Motivasi Kerja Karyawan Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19 Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Bapak Muh. Nur R Dan Bapak Andi Risfan Rizaldi.**

Tujuan penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kualitatif dengan tujuan untuk mengetahui Analisis Motivasi Kerja Karyawan Sebelum dan Saat Pandemi Covid-19 Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Sampel ini Diambil Dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang diperoleh dari pedoman wawancara terhadap pegawai yang sangat berpengaruh pada kantor kementerian agama kabupaten gowa. pengumpulan data dengan cara observasi, melakukan wawancara, rekam suara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder.

Hasil penelitian menunjukkan data dengan menggunakan pedoman wawancara mengenai Analisis Motivasi Kerja Karyawan Sebelum dan Saat Pandemi Covid-19 Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu pandemi covid-19 berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja yang ada dan harus mampu melakukan pekerjaan dikantor dengan tetap mematuhi protokol kesehatan karena dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa motivasi kerja sebelum dan saat pandemi covid-19 yang ada masih perlu untuk di tingkatkan.

**Kata Kunci :** motivasi kerja, pandemi covid-19

## ABSTRACT

**Fira Yuniar**, 2021, *Analy/Sis Of Employee Work Motivation Before And During The COVID-19 Pandemic At The Gowa Regency Ministry Of Religion*. Thesis, Management Study Program, Faculty Of Economics And Business, Muhammadiyah University Of Makassar. Supervised By Mr. Muh. Nur Rasyid And Mr. Andi Risfan Rizaldi.

The purpose of this study is a type of qualitative research with the aim of knowing the Analysis of Employee Work Motivation Before and During the Covid-19 Pandemic at the Office of the Ministry of Religion of Gowa Regency. This sample was taken from the Office of the Ministry of Religion of Gowa Regency. The type of data used in this study is qualitative data obtained from interview guidelines for employees who are very influential at the Gowa Regency Ministry of Religion Office. collecting data by means of observation, conducting interviews, voice recording and documentation. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data.

The results of the study show data using interview guidelines regarding Employee Work Motivation Analysis Before and During the Covid-19 Pandemic At the Gowa Regency Ministry of Religion which has been discussed from the previous chapter, the authors draw an important conclusion that the COVID-19 pandemic has a significant and significant effect on work motivation. exist and must be able to do work at the office while still complying with health protocols because it can be seen from the results of research that work motivation before and during the existing covid-19 pandemic still needs to be improved.

**Keywords:** work motivation, covid-19 pandemic

## DAFTAR ISI

|  |            |
|--|------------|
| <b>SAMPUL</b> .....                    | <b>i</b>   |
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....             | <b>ii</b>  |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....       | <b>ii</b>  |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....       | <b>iv</b>  |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....        | <b>v</b>   |
| <b>HALAMAN KEABSAHAN</b> .....         | <b>vi</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....            | <b>vii</b> |
| <b>ABSTRAK</b> .....                   | <b>x</b>   |
| <b>ABSTRACT</b> .....                  | <b>xi</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                | <b>xii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....              | <b>xiv</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....             | <b>xv</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....         | <b>1</b>   |
| A. Latar Belakang.....                 | 1          |
| B. Rumusan Masalah.....                | 7          |
| C. Tujuan Penelitian.....              | 7          |
| D. Manfaat Penelitian.....             | 8          |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....   | <b>9</b>   |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia ..... | 9          |
| B. Motivasi Kerja .....                | 11         |
| 1. Motivasi Kerja.....                 | 12         |
| 2. Motivasi Internal .....             | 14         |
| 3. Motivasi Eksternal .....            | 15         |

|  |           |
|--|-----------|
| 4. Kinerja Karyawan .....                          | 16        |
| C. Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19.....          | 17        |
| 1. Sebelum Pandemi Covid-19.....                   | 17        |
| 2. Saat Pandemi Covid-19.....                      | 20        |
| D. Tinjauan Empiris .....                          | 23        |
| E. Kerangka Konsep .....                           | 27        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>              | <b>34</b> |
| A. Jenis Penelitian.....                           | 34        |
| B. Fokus Penelitian .....                          | 34        |
| C. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....               | 34        |
| D. Sumber Data dan Pemilihan Informan .....        | 35        |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                   | 35        |
| F. Instrumen Penelitian .....                      | 37        |
| G. Teknis Analisis Data .....                      | 38        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>40</b> |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....            | 40        |
| B. Hasil Penelitian .....                          | 49        |
| C. Pembahasan.....                                 | 54        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>             | <b>56</b> |
| A. Kesimpulan .....                                | 56        |
| B. Saran .....                                     | 56        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                        | <b>58</b> |

## DAFTAR TABEL

| Nomor | Judul                      | Halaman |
|-------|----------------------------|---------|
| 2.1   | Penelitian Terdahulu ..... | 25      |
| 3.1   | Data Informan .....        | 36      |



## DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Judul                           | Halaman |
|-------|---------------------------------|---------|
| 1.1   | Kerangka Konsep Penelitian..... | 28      |
| 1.2   | Struktur Organisasi.....        | 44      |



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pada masa pandemi covid-19 yang ditandai dengan munculnya suatu virus baru yang mematikan membuat seluruh dunia terkena dampak dari penyebaran virus tersebut. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas organisasi di tengah masa pandemi covid-19. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi di masa pandemi covid-19 ini atau di masa yang akan datang. Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan daya manusia tetapi juga adanya keinginan untuk bekerja dengan giat dan juga memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan terhindar dari penyebaran virus tersebut.

Peran sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, karena tanpa adanya potensi sumber daya manusia yang memadai maka pekerjaan yang di berikan dapat terhambat oleh karena keinginan dan kemampuan kerja yang tidak memenuhi keterampilan dalam bekerja, sehingga manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dan untuk mengelola berbagai sumber daya tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia haruslah yang berkualitas. (Sinambela, 2016).

Kinerja pada umumnya adalah suatu hasil akhir atau hasil kerja seorang karyawan dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi (Fattah 2014). Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi harus pula diimbangi dengan kinerja dari setiap sumber daya manusianya. Setiap individu yang diberi kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu" (Kasmir, 2016:182). Menurut Bangun (2012:230) peningkatan kinerja diharapkan dapat meningkatkan hasil dan keuntungan perusahaan. Oleh Karena itu, organisasi harus dapat mengetahui hal-hal apa saja yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat ataupun menurun terhadap faktor lain yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah motivasi.

Menurut Hasibuan (2012:192) " Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak", motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi ini penting karena dengan motivasi harapkan setiap individu karyawan mau

bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup, dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan sesuatu untuk aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Menurut Hasibuan (2011:244), "prestasi kerja sumber daya manusia dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan materi saja tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan non materi, Alderfer mengemukakan ada tiga kebutuhan yang perlu di penuhi sebaik-baiknya, yaitu *existence* (keberadaan), *relatedness* (kekerabatan) dan *Growth* (pertumbuhan). Perusahaan harus mampu menjamin terpenuhnya *existence* karyawan seperti kebutuhan makan, minum dan tempat tinggal karyawan, serta pemberian jaminan rasa aman dalam bekerja. Pemenuhan akan kebutuhan kekerabatan (*relatedness*) dengan menciptakan hubungan kekeluargaan antar karyawan, dan rasa dihargai juga akan mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan. Selain itu, pertumbuhan dan enam perkembangan karyawan (*growth*) harus dijamin dan didukung guna karyawan dapat bertumbuh dan memberikan kinerja yang baik.

Adanya motivasi tersebut, akan terjadi dorongan pada diri karyawan untuk berusaha memenuhi kebutuhan dengan melakukan suatu

aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan ditengah pandemi covid-19, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, apabila organisasi ingin meraih kinerja optimal sesuai target yang telah ditentukan organisasi harus mampu memberikan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar mengarah ke tercapainya tujuan organisasi.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa adalah tempat pelayanan yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang keagamaan yang bergerak dalam pemerintahan untuk membantu presiden menyelenggarakan kegiatan negara sesuai dengan tupoksinya. Berbagai upaya dilakukan organisasi baik dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawannya maupun secara dukungan untuk tetap bekerja dalam masa pandemi covid-19, hal ini agar untuk meminimalisir kesenjangan antara kemampuan atau keahlian karyawan dengan hasil yang diharapkan organisasi sehingga berdampak baik pada kinerja organisasi ditengah pandemi covid-19.

Kegiatan yang di lakukan sebelum pandemi covid-19 selalu berhubungan langsung kepada masyarakat dan tidak ada protokol kesehatan yang harus patuhi, dalam aktivitas keseharian karyawan yang melayani pengunjung kantor dengan tidak menjaga jarak jauh mereka senantiasa melakukan aktivitas seperti biasa sebelum adanya pandemi covid-19. Pelaksanaan kegiatan rutin seperti apel pagi, jumat bersih, mengaji pagi, ramadhan di isi dengan kegiatan rutin Kultum, dan membaca kitab suci secara berjamaah, hal seperti ini dilakukan secara

rutin dan menjadi kegiatan yang di agendakan setiap tahunnya sesuai dengan prosedur kantor yang berlaku. Motivasi kerja karyawan sebelum pandemi sangat berbeda pada saat munculnya pandemi covid-19 ini karena mereka melakukan kegiatan bekerja dari kantor dan melakukan aktivitas di dalam ruang lingkup kerja maupun langsung terjun ke lapangan, hal ini membuat motivasi kerja tetap bertahan karena dilakukan secara bersama-sama. Adanya informasi mengenai virus covid-19 yang baru muncul membuat kekawatiran bagi semua pihak yang bekerja di sebuah perusahaan menjadi masalah karena jika virus covid-19 ini muncul disekitar lingkungan masyarakat maka akan terjadi sebuah social distancing karena virus ini sangat berbahaya dan dapat menular secara cepat ke seluruh masyarakat jika mereka melakukan aktivitas diluar rumah.

Munculnya pandemi baru yang bernama virus covid-19 pada akhir tahun 2019, berdampak ke seluruh dunia salah satunya adalah Indonesia, dampak dari covid-19 sendiri dirasakan oleh banyak organisasi salah satunya kantor kementerian agama sebagai pusat pelayanan kegiatan yang berkaitan dengan agama islam, pandemi covid-19 menyebabkan banyak kantor daerah yang mengalami kesulitan baik secara manajemen maupun sarana dan prasarana dalam memberikan pelayanan karena jumlah pengunjung kantor yang banyak dan pada saat ini kita semua dianjurkan untuk menjaga jarak. Terlebih covid-19 merupakan penyakit menular mematikan dengan waktu dari mulainya penyakit sampai dengan menjadi parah terjadi dalam satu minggu. Dampak kepada kinerja karyawan dalam menghadapi pandemic covid-19 ini. Motivasi kerja yang

dimiliki karyawan juga masih kurang seperti adanya keinginan untuk mencapai tujuan sesuai dengan keinginan organisasi seperti contoh memberikan pelayanan dengan segera agar terhindar dari penumpukan atau koplain pengunjung kantor.

Khusus penanganan covid-19 karyawan harus memiliki semangat dan motivasi kerja dalam memecahkan masalah yang ada sekarang, mengakhiri masa pandemi ini juga menjadi motivasi kerja karyawan. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan sering menurun dalam melaksanakan pekerjaan dan target yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan waktu yang telah diberikan.

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun pada penelitian ini penulis mengkaji masalah motivasi kerja yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19. Dalam hal ini adalah mengenai tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan motivasi yang diterapkan di organisasi tempat ia bekerja apakah telah sesuai atau tidak, sehingga berdampak kepada kinerja karyawan. Selain faktor pelatihan dan motivasi terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk menganalisis lebih jauh motivasi kerja dalam suatu organisasi terhadap peningkatan kinerja para karyawannya sebelum dan saat pandemi. Sehingga pada penelitian ini peneliti mengambil judul **“Analisis Motivasi Kerja Karyawan Sebelum Dan Saat Pandemi covid-19 Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa”**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan data yang telah penulis peroleh dan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi motivasi kerja karyawan sebelum dan saat pandemi covid-19 pada kantor kementerian agama kabupaten gowa?
2. Bagaimana peran karyawan dalam mengembangkan kinerja saat pandemi covid-19 pada kantor kementerian agama kabupaten gowa?

## C. Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dicapai hasil seperti apa yang diharapkan dapat terlaksana dengan baik dan terarah. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas di tengah pandemi covid-19 pada kantor kementerian agama kabupaten gowa.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja sebelum saat pandemi covid-19 pada karyawan kantor kementerian agama kabupaten gowa.

#### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

##### 2. Bagi Praktis

Dapat memberikan gambaran dan informasi dalam pengambilan keputusan mengenai analisis motivasi kerja karyawan sebelum dan saat pandemi covid-19.

##### 3. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi bagi yang tertarik di bidang manajemen dan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sama dimasa yang akan datang.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai penggerak roda organisasi atau perusahaan, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik dan benar untuk dapat bekerja sama dan bersinergi sesamanya, maka tidak mungkin organisasi atau perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi yang harus di mengerti dan di pahami bahwa manusia tidak seperti mesin yang bekerja tanpa perasaan dan dianggap semata-mata sebagai energi sumber bisnis, namun manusia sebagai makhluk yang memiliki rasa, cipta dan karsa yang sempurna sebagai makhluk ciptaan Tuhan, sehingga di dalam pengkajian Manajemen SDM harus menggabungkan beberapa ilmu yang terkait, seperti ilmu sosiologi, ilmu psikologi dan nilai-nilai religi lainnya.

Pengertian Manajemen menurut (Eladiansyah, 2018:1) adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama dengan orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya, sedangkan sumber daya manusia yang digerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dalam wikipedia Indonesia, ensiklopedia bebas menjelaskan pengertian Manajemen

Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Selanjutnya pengertian Manajemen SDM menurut (Hasibuan, 2017;10) yaitu ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar bekerja efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Manajemen SDM menurut (Sofyan, 2014;2) di definisikan sebagai suatu cara dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating, and controlling*, dalam setiap gerak aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK), yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari beberapa pengertian di atas jelas bahwa Manajemen SDM adalah bertujuan untuk mengatur manusia dalam organisasi atau perusahaan karena manusia berfungsi sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi yang harus diolah dengan sebaik-baiknya. Manajemen SDM adalah sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja manusia yang harus diperdayakan secara maksimal, efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

dimana Manajemen SDM memiliki konsep dasar yaitu menempatkan semua karyawan sebagai manusia yang memiliki hati nurani dan perasaan yang perlu pengayoman dan perhatian, akan tetapi harus mengikuti aturan manajemen dan mekanisme yang berlaku, artinya setiap karyaawan atau pekerja bukan hanya dianggap sebagai mesin penggerak dan pendukung, tetapi juga di butuhkan perhatian dalam bentuk lain. Oleh karena itu dalam manajemen SDM juga menggunakan lain seperti disiplin ilmu sosiologi, ilmu psikologi dan ilmu agama yang dapat memahami sisi kemanusiaannya, dengan demikian hubungan SDM atau pekerja dengan organisasi atau perusahaan tempat bekerja terjalin harmonisasi yang saling mendukung dan menguntungkan antara keduanya.

#### **B. Motivasi Kerja.**

Di zaman globalisasi saat ini atau era digital perusahaan dalam menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan yang akan datang. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuannya, motivasi, dan dukungan individu yang diterima (Mathis dan Jakson, 2002:89).

Beberapa manajemen organisasi telah membuat perbaikan-perbaikan struktur efisiensi dengan sedikit memberikan tambahan dan menyempurnakan beberapa indicator ukuran kinerja lama dan membangun serangkaian indicator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif, dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pencapaian

tujuan perusahaan. Dalam kondisi saat ini, perusahaan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, sosial, dan ekonomi juga sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar maupun menengah khususnya dalam menghadapi persaingan.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001:133). Dalam setiap organisasi perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan, yang dimaksud agar sesuai dengan yang dihartapkan sebelumnya.

## **1. Motivasi Kerja**

### **a. Motivasi**

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu driving force yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu.

Stefan Ivanko (20212; 70) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian sebuah tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan, upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi dapat berupa motivasi instrik dan ekstrintik.

b. Kerja

Kerja yaitu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan yang ada seperti barang atau jasa. Menurut Poerwadarminta (2002) kerja adalah melakukan sesuatu, sedangkan menurut Taliziduhu Ndraha (1991) krja adalah proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, pengubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan.

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivai kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

## 2. Motivasi Internal

Motivasi internal adalah motivasi yang timbul dari diri sendiri. Motivasi internal adalah yang paling kuat karena tidak dapat diperoleh motivasi eksternal atau lingkungan.

Faktor internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini timbul atau muncul disebabkan adanya keinginan individu untuk bias memiliki prestasi seta juga tanggungjawab di dalam hidupnya.

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal oini diantaranya :

- Harga diri serta prestasi, merupakan motivasi di dalam diri seseorang untuk dapat mengembangkan kreativitas seta juga mengerahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya.
- Kebutuhan, tiap-tiap individu mempunyai kebutuhan di dalam hidupnya sehingga orang itu menjadi termotivasi untuk mau melakukan sesuatu untuk bias memenuhi kebutuhan hidupnya.
- Harapan, merupakan suatu yang ingin dicapai seseorang di masa mendatang yang mempengaruhi sikap serta juga perasaan subjektif orang tersebut.
- Tanggungjawab, merupakan motivasi di dalam diri seseorang supaya mau bekerja dengan baik serta juga hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
- Kepuasan kerja, merupakan motivasi dalam diri seseorang di sebabkan dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.

### 3. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul dari luar atau lingkungan, orang lain, dan sebagainya. Motivasi ini tidak sekuat motivasi internal karena harus mendapatkan dorongan dari luar agar bisa timbul. Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau prestasi kerja merupakan suatu usaha yang diperoleh oleh seorang karyawan dari kemampuan yang dimilikinya terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut dengan baik, dan prestasi kerja tersebut adalah hasil dari penilaian / pengukuran oleh perusahaan dimana memuat beberapa kriteria terhadap karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Beberapa hal yang termasuk didalam faktor eksternal diantaranya :

- Jenis dan sifat pekerjaan, merupakan suatu dorongan di dalam diri seseorang untuk mau bekerja pada jenis serta sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.
- Kelompok kerja, merupakan suatu organisasi yang mana seseorang mau bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.
- Kelompok kerja, merupakan suatu organisasi yang mana seseorang mau bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.

- Kondisi kerja, merupakan suatu organisasi yang mana seseorang mau bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.
- Keamanan dan keselamatan kerja, merupakan suatu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan keamanan seta juga keselamatan seseorang dalam bekerja.
- Hubungan interpersonal, merupakan suatu hubungan antara teman sejawat, dengan atasan, seta juga dengan bawahan. Dalam hal ini, tiap-tiap orang ingin dihargai seta juga menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hal yang dimiliki oleh sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Pengertian Kinerja karyawan menurut para ahli, menurut Edy Sutrisno (2010) Kinerja karyawan dirangkum dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Minner (1990) kinerja karyawan adalah bagian dari seseorang yang harus bekerja dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Tujuan utama pengukuran kinerja karyawan adalah memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditentukan untuk mencapai hasil dan ukuran yang

di inginkan. Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak pantas dan merangsang serta menerapkan perilaku yang diinginkan melalui umpan balik yang tepat waktu atas hasil dan penghargaan kinerja, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Manfaat pengukuran kinerja. Manfaat pengukuran kinerja karyawan adalah :

1. Mengelola proses organisasi secara efektif dan efisien dengan motivasi maksimal karyawan.
2. Dukungan untuk keputusan terkait karyawan seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Identifikasi pelatihan karyawan dan kebutuhan pengembangan dan tetapkan kriteria seleksi dan penilaian untuk program pelatihan karyawan.
4. Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana atasan mereka menilai mereka.
5. Memberikan dasar untuk mendistribusikan hadiah atau penghargaan.

## **C. Sebelum dan Saat Pandemi Covid-19**

### **1. Sebelum Pandemi Covid-19**

Saat ini dunia sedang di sibukkan dengan adanya pandemi covid-19. Terhitung tanggal 26 Mei 2020 jumlah kematian 384,760 jiwa virus ini telah menginfeksi 5,623,503 orang serta sebanyak 213

Negara (worddometers.info, 2020). Di Indonesia jumlah yang terkena covid-19 pada bulan april jumlah kasus positif covid-19 mencapai 1,667 jiwa, sehingga semakin meluas dan menyebabkan pemerintah membuat aturan mengenai WFH. Melalui surat edaran No. 3 tahun 2020 (kemendikbud, 2020) dan surat edaran No. 4 tahun 2020 yang dikeluarkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI ada beberapa kebijakan yang berdampak pada semua aspek kehidupan, termasuk di dalamnya adalah pola hidup anak.

Arti dari pola hidup adalah menurut Mubyanto (12988: 115) suatu kebiasaan yang terjadi secara kontinyu atau terus menerus dalam hidup seseorang. Pola hidup sangat berkaitan erat dengan runtutan aktivitas yang dilakukan oleh seorang manusia dalam kehidupan sehari-harinya. Pola hidup orang dewasa dengan pola hidup anak usia dini tentu saja berbeda, dimana anak usia dini masih memiliki porsi bermain yang lebih banyak dibandingkan orang dewasa, dikeluarkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI ada beberapa kebijakan yang berdampak pada semua aspek kehidupan, termasuk di dalamnya adalah pola hidup anak.

Arti dari pola hidup menurut Mubyanto (1988: 115) adalah suatu kebiasaan yang terjadi secara kontinyu atau terus menerus dalam hidup seseorang. Pola hidup sangat berkaitan erat dengan runtutan aktivitas yang dilakukan oleh seorang manusia dalam kehidupan sehari-harinya. Pola hidup orang dewasa dengan pola hidup anak usia dini tentu saja berbeda. Dimana anak usia dini masih memiliki porsi bermain yang lebih banyak dibandingkan orang

dewasa, memiliki lebih sedikit tanggung jawab, lebih banyak diarahkan oleh orang tua dalam mengambil keputusan, dan lain sebagainya. Pengaturan pola hidup dalam hal ini meliputi pola makan, tidur, olahraga dan bergerak. Pola makan mempunyai arti suatu kebiasaan menetap dalam hubungan dengan konsumsi makanan berupa makanan pokok, sumber protein, sayuran, buah-buahan dan susu (Auliah, 2020). Pola tidur yang singkat juga mempengaruhi pada pola makan, karena peningkatan grehlin dan penurunan resintensi leptin. (Relda, 2013). Pola konsumsi yang diterapkan pada anak adalah makanan yang tinggi energi namun sedikit mengandung serat. (Rahayuningtyas, 2012) anak usia dini yaitu individu yang mengalami proses perkembangan yang menyeluruh dan fundamental bagi hidupan selanjutnya (Sujiono, 2009:6). Setiap anak bersifat unik, setiap anak mewarisi sifat orangtua dan tumbuh dari pengaruh lingkungan sekitarnya. Pengaruh dari lingkungan inilah yang berdampak pada pola hidup seorang anak, Pola hidup seorang anak terbentuk karena pembiasaan, stimulasi secara berulang membuat suatu kebiasaan menjadi melekat pada diri seorang manusia.

Terkadang jika kebiasaan tersebut tidak dilakukan akan membuat seorang individu merasakan ada yang hilang. Pendapat lain oleh Prayitno (2010:3) menyatakan anak usia dini adalah anak yang berada pada rentang usia 0-6 tahun yang berbeda dalam proses pertumbuhan dan perkembangan yang menakjubkan, anak berinteraksi tergantung pada kemampuannya untuk menguasai perkembangannya.

Pada rentang usia 3-6 adalah masa anak memasuki masa pra sekolah untuk mempersiapkan masuk pendidikan formal. Masa ini adalah masa peka anak terhadap segala rangsangan yang diterima melalui panca indera anak. Pemberian rangsangan yang baik akan mengalami peningkatan pada tumbuh kembang yang sesuai dengan usianya.

Adanya pandemi covid-19 pola hidup anak banyak sekali perbedaan diantaranya anak yang melakukan kegiatan belajar dengan tatap muka dengan guru, sekarang berubah menjadi belajar dari rumah. Pola bermain umumnya anak keluar rumah bersama teman sebayanya selama covid-19 ini menjadi lebih cenderung dilakukan di dalam rumah. Pola makan di rumah yang sebelum covid kegiatan makan ada waktu makan di rumah dan diluar rumah namun pada covid-19 pola makan anak cenderung semua dilakukan di rumah. Banyak hal lainnya terkait dengan aktivitas anak yang awalnya sebagian terbagi antara rumah dan luar rumah namun selama pandemi covid-19 semua cenderung dilakukan di dalam rumah.

## **2. Saat Pandemi Covid-19**

Di awal tahun 2020 ini, dikagetkan dengan kejadian infeksi berat dengan penyebab yang belum diketahui, yang berawal dari laporan dari Cina kepada World Health Organization (WHO) terdapatnya 44 pasien Pneumonia yang berat di suatu wilayah yaitu kota Wuhan, provinsi Hubei, China, tepatnya di hari terakhir tahun 2019 Cina. Dugaan awal hal ini terkait dengan pasar basah yang menjual ikan, hewan laut dan berbagai hewan lain. Pada 10 Januari

2020 penyebabnya mulai teridentifikasi dan di dapatkan kode genetiknya yaitu virus corona baru. Penelitian selanjutnya menunjukkan hubungan yang dekat dengan virus corona penyebab Sereve Acute Respiratory Syndrome (SARS) yang mewabah di Hongkong pada tahun 2003,<sup>1</sup> hingga WHO menamakannya sebagai Novel Corona Virus (nCoV19).<sup>2</sup> Tidak lama kemudian mulai muncul laporan dari provinsi lain di Cina bahkan di luar Cina, pada orang-orang dengan riwayat perjalanan dari kota Wuhan dan Cina yaitu Korea Selatan, Jepang, Thailand, Amerika Serikat, Makau, Hongkong, Singapura, Malaysia, hingga total 25 negara termasuk Prancis, Jerman, Uni Emirat Arab, Vietnam dan Kamboja. Ancaman pandemi ini semakin besar ketika berbagai kasus menunjukkan penularan antar manusia (human to human transmission) pada dokter dan petugas medis yang merawat pasien tanpa ada riwayat bepergian ke pasar yang sudah ditutup. Laporan lain menunjukkan penularan pada pendamping wisatawan Cina yang berkunjung ke Jepang disertai bukti lain terdapat penularan pada kontak sserumah pasien di luar Cina dari pasien terkonfirmasi dan pergi ke kota Wuhan kepada pasangannya di Amerika Serikat. Penularan langsung antar manusia (human to human transmission) inii menimbulkan peningkatan jumlah kasus yang luar biasa hingga pada akhir januari 2020 didapatkan peningkatan 2000 kasus terkonfirmasi dalam 24 jam. Pada kasus virus Corona ini dan pada 11 februari 2020 WHO menamakannya sebagai covid-19.

Indonesia adalah negara berkembang dan terdapat ke empat di dunia, dengan demikian diperkirakan akan sangat menderita dan dalam periode waktu yang lebih lama. Ketika corona virus novel SAR-CoV2 melanda Cina paling parah selama bulan-bulan desember 2019 – februari 2020. Pada 27 Januari 2020, Indonesia mengeluarkan pembatasan perjalanan dari provinsi Hubei, yang pada saat itu merupakan pusat dari covid-19 global semesta pada saat yang sama mengevakuasi 238 orang Indonesia dari Wuhan. Presiden Joko Widodo melaporkan pertama kali menemukan dua kasus infeksi covid-19 di Indonesia pada maret 2020 (Djalante, 2020). Pasien yang terkonfirmasi covid-19 di Indonesia berawal dari suatu acara di Jakarta dimana penderita kontak dengan seseorang Warga Negara Asing (WNA) asal Jepang yang tinggal di Malaysia. Setelah pertemuan tersebut penderita mengeluh demam, batuk dan sesak nafas. (WHO, 2020).

Langkah-Langkah yang telah dilakukan Indonesia saat ini terkena dampak pandemi virus baru, bahkan bukan hanya di Indonesia tetapi secara global di berbagai Negara telah terkena dampak yang sangat hebat dari virus ini. World Health Organization (WHO) memberi nama virus ini Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2 (SARS-Cov-2) dengan nama penyakitnya yakni Coronavirus disease 2019 (covid-19) (WHO, 2020). Pandemi covid-19 ini berdampak secara sosial dan ekonomi, dalam hal ini Indonesia harus bersiap siaga dalam menghadapinya terutama dalam hal sistem kesehatan yang ada. Status siaga darurat adalah

keadaan ketika potensi ancaman bencana sudah mengarah pada terjadinya bencana, yang ditandai dengan adanya informasi peningkatan ancaman berdasarkan sistem peringatan dini yang diberlakukan dan pertimbangan dampak yang akan terjadi di masyarakat (Kemenkes FRI, 2018). Indonesia perlu siaga dan tanggap di karenakan corona virus disease 2019 (covid-19) ini telah ditetapkan sebagai pandemi, dampak yang di timbulkan akan sangat meluas, mulai dari politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan, dan keamanan, serta kesejahteraan masyarakat. Dalam hal ini Indonesia tidak bisa hanya mengandalkan petugas kesehatan dan sarana prasarana saja, tetapi juga harus melibatkan masyarakat serta sistem kesehatan yang mendukung.

#### **D. Tinjauan Empiris**

Kajian empiris adalah kajian yang diperoleh dari observasi atau percobaan. Kajian empiris adalah informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran atau kebohongan suatu klaim empiris. Dalam pandangan empiris seseorang hanya dapat mengklaim memiliki pengetahuan saat seseorang memiliki suatu kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empiris. Dalam arti lain, kajian empiris sama artinya dengan hasil dari suatu percobaan untuk asumsi perbandingan.

Tabel 2.1

## Penelitiann Terdahulu

| No | Nama/Tahun                                  | Judul   | Metode  | Hasil  |
|----|---|---|---|--|
| 1. | Anggorowati<br>Siwi<br>Nurhayati.<br>(2016) | Pengaruh<br>Motivasi<br>Kerja dan<br>Gaya<br>Kepemimpin<br>an<br>Terhadap<br>Produktivita<br>s Kerja<br>Karyawan<br>Pada<br>Lembaga<br>Keuangan<br>Syariah di<br>Karanggede<br>dan<br>Sekitarnya. | Metode<br>analisis<br>deskriptif<br>kuantitatif | Hasil analisis<br>secara parsial<br>menunjukkan<br>bahwa<br>motivasi kerja<br>tidak<br>berpengaruh<br>positif<br>terhadap<br>produktivitas<br>kerja karyawan<br>dan gaya<br>kepemimpinan,<br>sedangkan<br>secara<br>simultan<br>menunjukkan<br>bahwa<br>motivasi kerja<br>dan gaya<br>berpengaruh<br>positif secara<br>bersama-sama<br>terhadap<br>produktivitas<br>kerja<br>karyawan. |

|    |  |  |                             |   |
|----|--|--|-----------------------------|---|
| 2. | Winda Kusuma Wardhani (2015)   | Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening | Metode Analisis Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.   |
| 3. | Jovan Adrian Alim, Bryant Hebert Ongkojoyo, Herry Pintardi Candra. (2020). | Motivasi Kerja Konstruksi Dalam Masa Pandemi Covid-19 di Surabaya.   | Analisis Kuantitatif.       | Hasil analisa juga menunjukkan perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam proyek high rise dan low rise building. Perbedaan ini disebabkan pelaksanaan protokol COVID-19 di proyek high rise building lebih ketat |

|    |                                  |   |   |  |
|----|----------------------------------|---|---|--|
|    |                                  |   |   | daripada proyek low rise building.   |
| 4. | Aldo Herlambang Gardjito. (2014) | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) | Metode Analisis Deskriptif Kuantitatif. | Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t besar 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,636. |
| 5  | Natalia Susanto (2019).          | Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin   | Penelitian Kuantitatif.                 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang   |

|   |  |   |   |   |
|---|--|---|---|---|
|   |  | Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka.   |   | yang sangat besar terhadap kesuksesan dalam bekerja dan untuk meningkatkan prestasi kerja di dalam ruang lingkup kerja.   |
| 6 | Udin putra bakri<br>hasanuddin<br>wiri wirastuti | Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Balindo manunggal bersama kota palu | Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif | Hasil penelitian regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt balindo manuggal bersama kota palu. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan pada pt. Balindo manunggal |

|    |                                       |   |   |   |
|----|---------------------------------------|---|---|---|
|    |                                       |   |   | bersama kota palu dapat ditingkatkan bila ada pengaruh dari kedua variabel tersebut.  |
| 7. | Roni Fadli,<br>Hasanudin<br>Hasanudin | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan bait qur'ani ciputat | Penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif | Hasil penelitian ini nilai korelasi sebesar 0,649 yang artinya tingkat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,421 yang artinya variabel motivasi (x) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (y) sebesar |

|    |  |  |   |   |
|----|--|--|---|---|
|    |  |  |   | <p>42,1%, sedangkan sisanya sebesar 57,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung sebesar 5,906 &gt; ttabel 201 dengan sig 0,000 &lt; 0,05. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 8. | Jayanti<br>Ardhani, Sri<br>Langgeng<br>Ratnasari | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pt. PIn batam | Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif | Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka menghasilkan kesimpulan penelitian bahwa Motivasi Kerja berpengaruh   |

|    |  |   |   |  |
|----|--|---|---|--|
|    |  |   |   | secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN Batam.  |
| 9. | Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono | Ardhani, Jayanti, and Sri Langgeng Ratnasari. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam." | Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasaan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif | Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian arida (2010), wulan (2011) dan kusuma (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan |

|    |  |   |  |  |
|----|--|---|--|--|
|    |  |   |  | seluruh kemampuannya untuk bekerja.  |
| 10 | Putu Ayu Asri Wulandari, I Wayan Bagia | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai puskesmas | Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. | Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas seririt iii. |

Beberapa perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan judul skripsi penulis, letak perbedaan ada pada jenis dan tempat penelitian sedangkan persamaannya terletak pada indikator motivasi kerja.

#### E. Kerangka Konsep

Kerangka konsep akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang di ingin dicapai dan akan menjadi jalur pemikiran penelitian untuk meningkatkan motivasi kerja sebelum dan saat pandemi covid-19 pada kantor kementerian agama kabupaten gowa. Adapun kerangka konsep dari penelitian ini adalah :



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Konsep Penelitian**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2016: 6)

#### **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian masalah dilihat dari latar belakang masalah kemudian dirumuskan dalam rumusan masalah dan dikaji berdasarkan teori dalam tinjauan pustaka. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam masa pandemic covid-19 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa yaitu bagaimana aktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dengan mengikuti protokol kesehatan.

#### **C. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa yang berlokasi di Jl. Haji Agussalim No. 03 Kecamatan Sungguminasa, Kabupaten Gowa.

#### **D. Sumber Data dan Pemilihan Informan**

sumber data yang digunakan peneliti dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini karyawan.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lain yang terkait.
3. Informan Penelitian. Untuk mendapatkan informasi dalam penelitian ini yaitu dari orang yang berpotensi dan mempunyai pedoman sebagai informan mengenai penerapan protokol kesehatan bagi karyawan yang menjalankan aktivitasnya pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang terdapat dalam penelitian ini yang dilakukan secara langsung melalui metode atau langkah sebagai berikut:

1. Observasi.

Yaitu teknik pengumpulan data dengan melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Hasil observasi terdiri dari aktivitas, kejadian, peristiwa, dan objek, serta perasaan seorang informan. Observasi ini dilakukan untuk dapat memperoleh gambaran yang lebih nyata dari suatu peristiwa untuk menjawab pertanyaan dari peneliti. yang akan dilakukan dengan melalui tanya jawab secara

langsung dan mendalam kepada pihak yang terkait dengan objek penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Data Informan**

| NO | NAMA                             | INISIAL | JABATAN                          | KET.  |
|----|----------------------------------|---------|----------------------------------|-------|
| 1. | Muhammaad idris musi, S.P., M.Ap | MIM     | Pejabat Pembuat Komitmen         | 1 Org |
| 2. | Ishak Ibrahim. SE., M.M          | II      | Kepala Seksi Pondok Pesantren    | 1 Org |
| 3. | H. Jamaris. S.Ag., M.Ag          | JA      | Kepala Seksi Pendidikan Madrasah | 1 Org |
| 4. | Hj. Mustainah, S.Pdi             | MU      | Analisis Kepegawaian Kemenag     | 1 Org |
| 5. | Hasnidar S.Ag., M.Ag             | HA      | Staf Bimbingan Masyarakat Islam  | 1 Org |

Maka dari itu dalam penelitian ini adalah 5 orang pegawai kantor kementerian agama kabupaten gowa terdiri dari : 1 Orang Pejabat Pembuat Komitmen, 1 Orang Daari Kepala Seksi Pondok Pesantren, 1 Orang Dari Kepala Seksi Pendidikan Madrasah, 1 Orang Dari Analisis Kepegawaian Kemenag, dan 1 Orang Dari Staf Bimbingan Masyarakat Islam.

Alasan penelitian ini agar dalam melakukan penelitian mudah mendapatkan data yang kita butuhkan melalui wawancara langsung atau bertatap muka langsung ke pegawai Kantor Menteriann Agama Kabupaten Gowa.

## 2. Wawancara.

Yaitu dengan teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dengan melalui tanya jawab secara langsung dan mendalam kepada pihak yang terkait dengan objek penelitian.

## 3. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan analisis terhadap dokumen-dokumen, buku, artikel, dan media informasi lain yang terkait dengan masalah yang diteliti.

### **F. Instrumen Penelitian**

penulis menggunakan teknis pengelolaan data hasil penelitian ini menggunakan alat kualitatif, yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi atau kecenderungan yang sedang berlangsung. Penelitian disajikan secara apa adanya objek yang diteliti dan diuraikan secara jelas oleh karena itu peneliti tidak langsung sedang menguji suatu hipotesis tetapi untuk mengungkapkan suatu dugaan dengan menganalisis, meniali dan memberi kesimpulan sebagai jawaban sementara atas permasalahan yang bersangkutan.

### **G. Teknik Analisis Data**

Membahas masalah yang dikemukakan sebelumnya, penulis akan menganalisis data dalam penelitian dengan menggunakan metode

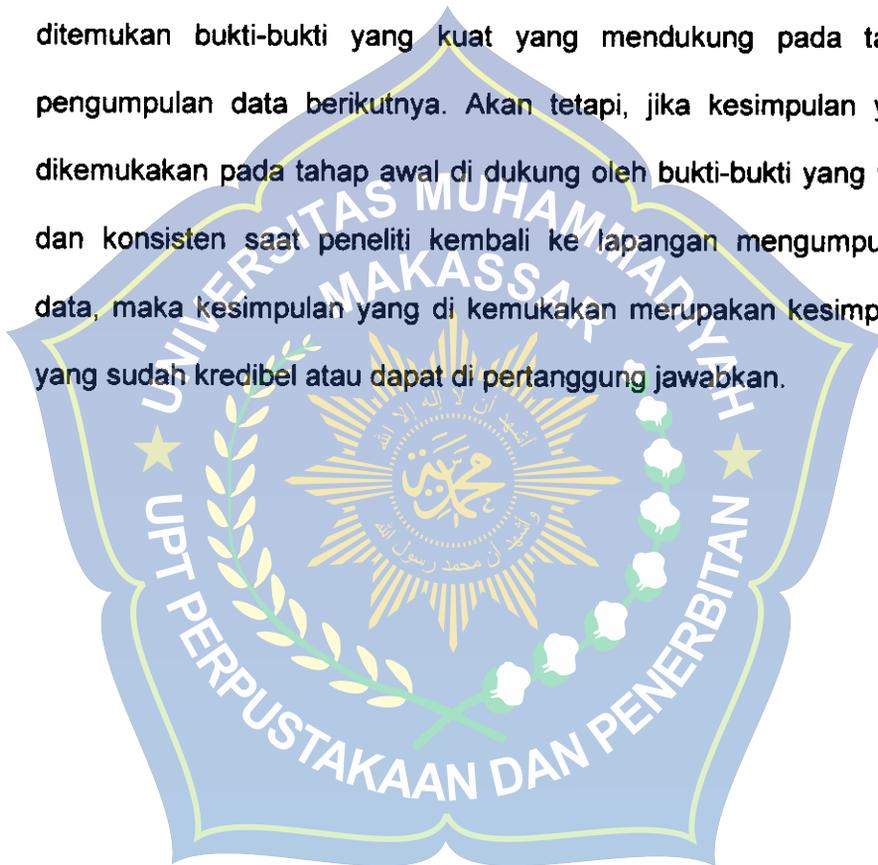
analisis Deskriptif Kualitatif. Analisa ini berdasarkan data yang dinyatakan dalam bentuk uraian informasi kemudian dikembangkan dengan data lainnya untuk mendapatkan kejelasan atau menguatkan suatu gambaran dalam hal ini yaitu mengenai Motivasi Kerja Sebelum dan Saat Pandemi covid-19 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa, dalam meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Semua data akan di dapatkan dari hasil pengamatan, dokumentasi dan wawancara dengan semua pihak yang terlibat dalam penelitian nantinya.

Proses analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari hasil wawancara dengan semua pihak yang terlibat terkait dengan penganalisaan motivasi kerja sebelum dan saat pandemi covid-19 pada kantor kementerian agama kabupaten gowa.
2. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Peneliti menyajikan analisis pengumpulan data menggunakan sistem pengkodean. Sistem pengkodean ini dibuat berdasarkan teknik pengumpulan data, sumber data, focus penelitian serta waktu kegiatan.
3. Menyajikan data dalam bentuk tabel dan sebagainya serta uraian singkat yang menjelaskan hubungan antar masing-masing kategori.
4. Pemeriksaan keabsahan data, yaitu data yang diperoleh perlu diperiksa kembali untuk memeriksa keabsahan data sehingga data

yang diperoleh dapat di pertanggung jawabkan. Keabsahan data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian menggunakan metode triangulasi yang dimana tingkat kebenaran data diperoleh dari sudut pandang yang berbeda.

5. Penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi, jika kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang di kemukakan merupakan kesimpulan yang sudah kredibel atau dapat di pertanggung jawabkan.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada sub bab ini akan membahas mengenai profil singkat perusahaan, yang meliputi sejarah singkat, visi misi, struktur organisasi dan *job description*

##### 1. Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa

Secara nasional organisasi Kementerian Agama (dahulu Departemen Agama) resmi terbentuk pada tanggal 3 Januari 1946, bertugas membimbing dan mengendalikan kehidupan beragama sesuai dengan pembukaan UUD 1945 dan sebagai realisasi dari pasal 29 UUD 1945. Ketika wilayah Sulawesi Selatan dan Tenggara masih merupakan wilayah satu provinsi yakni provinsi Sulawesi Selatan dan Tenggara, Instansi Departemen Agama di tingkat Provinsi ketika itu bernama Jawatan Urusan Agama (JAURA) berkedudukan di Makassar, Sulawesi Selatan. Kepala Jawatan Urusan Agama yang pertama dijabat oleh Bapak Gazali (1950-1952), yang berkantor di Jalan Jenderal Ahmad Yani Makassar (sekarang Kantor Polwitabes Makassar). Kantor Jawatan Urusan Agama ini bertugas sebagai perpanjangan tugas pemerintah pusat pada bidang agama dan keagamaan di tingkat provinsi. Setelah Bapak Gazali menjabat kepala Jawatan pada tahun 1950-1952, dilanjutkan oleh Bapak Ismail Napu (1952-1955) dan kemudian setelah Bapak Ismail Napu menjabat kepala Jawatan pada tahun 1952-1955 dilanjutkan oleh bapak H. Zainuddin (1955-1960).

Tahun 1960, Kantor Jawatan Urusan Agama Provinsi Sulawesi Selatan dipindahkan dari Jalan Jend. Ahmad Yani ke Jalan WR.

Supratman pada masa Bapak Rahman Tahir (1960-1962). dan pada Tahun 1962, dijabat oleh KH. Badawi (1962-1964) terjadilah peralihan wilayah administratif Provinsi Sulawesi Selatan dan Tenggara dibagi menjadi dua wilayah. Provinsi Sulawesi Tenggara berdiri sendiri sebagai satu wilayah administratif ditandai dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1964.

Seiring dengan tuntutan pelayanan pemerintahan, maka pada masa jabatan KH. Hasan (1967) Kantor Jawatan Urusan Agama berubah nomenklturnya menjadi Kantor Perwakilan Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Perubahan nomenklatur ini diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, khususnya di Sulawesi Selatan. Perubahan nomenklatur ini juga, menjadikan lokasi kantor dipindahkan ke Jalan Nuri hingga sekarang ini, pada saat itu dijabat oleh Bapak KH. Muh. Siri (1967-1970). Berdasarkan Kepres Nomor 44 tahun 1974, Keputusan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 1975 tentang kedudukan, tugas pokok, fungsi serta susunan dan tata kerja Departemen Agama, maka instansi Departemen Agama tingkat provinsi berubah nomenklturnya menjadi Kantor Wilayah Departemen Agama, termasuk Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Kantor Departemen Agama Kabupaten Gowa sebelum terbentuk, kegiatan keagamaan dilaksanakan oleh kadi Gowa (disebut juga Juluempona Karaenga) yang dijabat oleh H. Mansyur Daeng Limpo. dalam perjalanannya, dibentuk perwakilan Departemen Urusan Agama yang dipimpin oleh KH. Abdullah Musa Dg. Nai periode 1958-1970. setelah keputusan Menteri Agama No. 53 tahun 1971 yang mengatur

tentang pembentukan Kantor Perwakilan Departemen Agama Provinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten dan Inspektorat Perwakilan maka secara otomatis Departemen Agama Kabupaten Gowa telah resmi berdiri. Sejak berdirinya, secara berturut-turut Departemen Agama Kabupaten Gowa dipimpin pertama kalinya oleh H. Muh Ali Mabham Dg. Tojeng pada tahun 1970-1974, kemudian kepemimpinan berikutnya dilanjutkan oleh H. Abd. Rahman dg. Sija pada tahun 1974-1980, dan pada kepemimpinan periode ke 3 Departemen Agama Kabupaten gowa dipimpin oleh Drs. KH. Abubakar Paka Dg Tojeng pada tahun 1980-1990 kemudian kepemimpinannya dilanjutkan pada tahun 1993-1998, setelah kepemimpinan periode ke 3 berakhir kemudian kepemimpinan berikutnya dilanjutkan oleh Drs. H. Basyir Situju pada tahun 1990-1993, dan selanjutnya kepemimpinan Departemen Agama Kabupaten Gowa dipimpin oleh Drs. H. Mukminin Gaffar pada tahun 1998-2004 dan Drs. HM. Ahmad Muhajir tahun 2004-2013. Tahun 2014 hingga 2016 Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa dijabat Pgs Kepala H. Jamaris, S.Ag.,MH. kemudian mulai desember 2016-2018 Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa dijabat oleh H. Anwar Abubakar, S.Ag., M.Pd. selanjutnya pada tahun 2019 hingga saat ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa dijabat oleh Dra. Hj. Adliah, MH.

Tahun 2010, terbit Keputusan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2010 tentang perubahan Departemen menjadi Kementerian, maka nama Departemen Agama berubah menjadi Kementerian Agama. Saat ini Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa secara struktural membawahi 18 Kantor Urusan Agama se Kabupaten Gowa. Kegiatan

pembangunan dalam wilayah Gowa merupakan bagian integral dari pembangunan nasional secara keseluruhan, berbagai upaya untuk peningkatan kualitas manusia dan keseluruhan aspek kehidupannya telah dilaksanakan, pembangunan di segala bidang termasuk pembangunan sektor agama yang memiliki posisi dan peran mendasar sebagai landasan etika, moral dan spiritual dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan menuju masyarakat sejahtera dan bahagia yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

## **2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa**

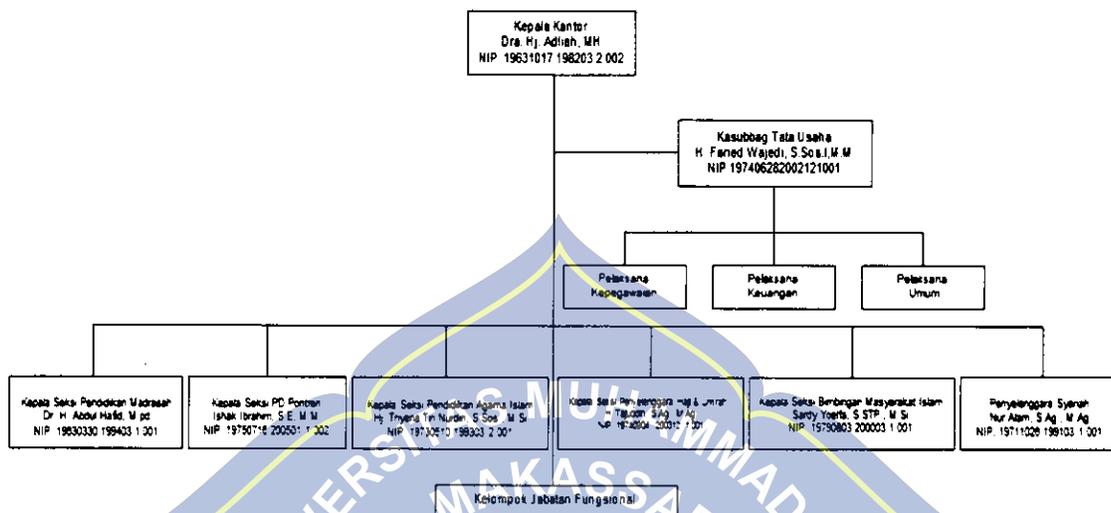
### **a. Visi**

Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indon esia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berdasarkan gotong royong.

### **b. Misi**

1. Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama
2. Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama
3. Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata
4. Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu
5. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan
6. Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (good Governance)

### 3. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa



**Gambar 1.2**  
**Struktur Organisasi**

#### 4. Job Description

##### a. Kepala Kantor

1. Bertanggung jawab kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa
2. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan para staf di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa
3. Menandatangani surat-surat yang masuk setelah mendapatkan bubuhan tandatangan dari bagian tata usaha
4. Menghimpun kegiatan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa

**b. Sub. Bagian Tata Usaha (SUBBAG TU)**

1. Melakukan pelayanan, pembinaan, dan bimbingan tugas pokok seksi tata usaha
2. Bertanggung jawab atas seksi tata usaha
3. Melakukan penyusunan laporan kegiatan seksi tata usaha (TU)
4. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala kantor dan atasan

**c. Pelaksana Kepegawaian**

1. Menghimpun dan memelihara peraturan pedoman atau petunjuk pelaksanaan kepegawaian
2. Menyusun konsep usul mutasi
3. Menyiapkan bahan pelantikan pejabat dan penyempahan PNS
4. Menyusun data statistik kepegawaian dan daftar unit kepangkatan
5. Menangani berkas guru honorer
6. Mengelola surat tugas laporan bulanan pengawas dan guru non islam
7. Menyusun konsep KGB

**d. Pelaksana Keuangan**

1. Mengadministrasikan gaji seksi mapenda dan urais
2. Membuat daftar pembayaran uang makan pegawai ditiap-tiap seksi
3. Menghitung dan membagikan gaji tiap pegawai ditiap-tiap seksi
4. Melaksanakan pembukuan administrasi pajak
5. Membuat daftar gaji, lembur dan honor pegawai

6. Melakukan pendataan buku khas umum dan melaporkannya
7. Bendahara pengeluaran yang dilakukan pelayanan buku khas atau buku bank pegawai berupa tabungan atau giro ban

**e. Pelaksana Umum**

1. Mengkoordinir dan mengawasi surat masuk dan surat keluar lalu mendisposisikan surat masuk kemudian diarsipkan dalam catatan berdasarkan surat
2. Membuka dan menyortir surat-surat masuk yang bersifat rutin
3. Meneruskan surat-surat yang sudah disortir kepada sub unit urusan agenda/arsip
4. Menyampaikan surat-surat yang sudah diagendakan kepada kepala kantor/kabag sekretariat dan unit-unit kerja lainnya sesuai dengan kode yang telah ditentukan
5. Memelihara dan mengatur pemakaian cap dinas kantor
6. Menerima, meneliti dan mencatat semua konsep surat/bahan-bahan yang akan diketik
7. Mengajukan atau menyampaikan surat-surat yang akan ditandatangani kepada pejabat-pejabat yang bersangkutan
8. Menyusun laporan tentang hasil pelaksanaan tugas sub bagian umum
9. Melakukan penyediaan, pendistribusian, pemeliharaan, dan usul penghapusan perlengkapan kantor
10. Menerima dan Menyimpan ATK
11. Menghimpun peraturan perundang-undangan, surat keputusan, instruksi dan surat edaran

12. Mempersiapkan buku tamu, absen pegawai serta absen rapat
13. Menyusun data keagamaan
14. Mencatat dan mengatur kegiatan kepala kantor

**f. Seksi Pendidikan Madrasah**

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan madrasah
2. Melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang RA, MI, MTs, MA, dan MAK
3. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan penyiapan pembinaan di bidang kurikulum dan evaluasi, pendidikan dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pengembangan potensi siswa, kelembagaan, kerjasama, dan pengelolaan sistem informasi pendidikan madrasah
4. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan madrasah

**g. Seksi Bidang Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren**

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren
2. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah diniyah takmiliyah, diniyah, dan kesetaraan, pendidikan pesantren dan pendidikan Al-Qur'an, serta pengelolaan sistem informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren

3. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren

#### **h. Seksi Pendidikan Agama Islam (PAIS)**

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan agama islam
2. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang pendidikan agama islam dan pendidikan anak usia dini (PAUD), taman kanak-kanak (TK), sekolah dasar/sekolah dasar luar biasa (SD/SDLB), sekolah menengah pertama/sekolah menengah pertama luar biasa (SMP/SMPLB), sekolah menengah atas/sekolah menengah atas luar biasa/sekolah menengah kejuruan (SMA/SMALB/SMK), dan pengelolaan sistem informasi pendidikan agama islam
3. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan agama islam

#### **i. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah**

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah
2. Penyiapan pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang pendaftaran, dokumen, akomodasi, transportasi, perlengkapan haji dan pembinaan Jamaah haji dan umrah serta pengelolaan sistem informasi haji dan umrah
3. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah

#### **j. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam**

1. Melakukan pelayanan, pembinaan dan bimbingan tugas pokok seksi bimbingan masyarakat islam
2. Melakukan penyusunan kegiatan pemberdayaan dan pengembangan aturan dan perkawinan
3. Melakukan penyusunan kegiatan pelayanan kepenghuluan
4. Melakukan penyusunan kegiatan pelayanan hisab dan rakyat
5. Melakukan penyusunan kegiatan bendahara menerima biaya pencatatan NR
6. Melakukan pelayanan penasehat perkawinan

#### **k. Penyelenggara Syariah**

1. Melaksanakan pelayanan dan bimbingan pengembangan MTQ dan pembinaan sarana
2. Melakukan pelayanan dan bimbingan kerukunan umat beragama
3. Pelaksanaan pelayanan urusan publikasi dakwah dan HBI
4. Melakukan pelayanan urusan penyuluh dan bimbingan dakwah
5. Melakukan pelayanan urusan pemberdayaan masjid
6. Melakukan pelayanan urusan siaran dan tamaddun

### **B. Hasil Penelitian.**

1. Analisis motivasi kerja karyawan sebelum dan saat pandemi covid-19.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor kementerian agama kabupaten gowa, pada analisis motivasi kerja karyawan sebelum dan saat pandemi covid-19 mengalami beberapa perubahan seperti beberapa pegawai bekerja secara bergantian, beberapa

program kerja di tunda dan dampak yang sangat signifikan adanya covid-19.

a. Bekerja secara bergantian (*shift*)

Sistem jam kerja karyawan yang dirancang dan diatur secara bergantian agar suatu perusahaan tetap dapat menyediakan layanan 24 jam setiap hari dalam seminggu. Pada dasarnya bekerja secara bergantian tidak terus menerus dilakukan hanya pada kegiatan atau rapat online yang dilaksanakan oleh kantor kementerian agama kabupaten gowa.

Hal ini dikatakan oleh selaku Staf Bimbingan Masyarakat Islam dalam hasil wawancara yang mengatakan bahwa:

"sebenarnya perannya tidak berubah-ubah masing-masing dengan tugas dan fungsi masing-masing cuman karena ada yang bertugas di rumah secara bergantian mungkin hari ini dia di rumah besok dia di kantor lagi seperti itu motivasi tetap cuma kondisinya yang sedikit berubah".

Hal serupa juga dikatakan oleh Analisis Kepegawaian Kantor Kementerian Agama yang mengatakan bahwa:

"pengaruhnya setelah pandemi kegiatan perkantoran tetap jalan namun kegiatan yang melibatkan banyak orang hanya dilaksanakan secara virtual saja"

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat di ketahui bahwa pandemi covid-19 tidak menghambat

aktivitas bekerja karyawan baik di rumah maupun di kantor sesuai dengan aturan baru yang diterapkan oleh kantor kementerian agama kabupaten gowa. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi penelitian selama di lapangan.

b. Penundaan Program Kerja (*Work Program Delay*)

Penundaan program kerja (*work program delay*) merupakan kesepakatan bersama yang dilakukan dalam masa pandemi covid-19 dalam hal mematuhi beberapa aturan yang berlaku.

Dari hasil wawancara oleh peneliti yang menanyakan tentang dengan adanya pandemi covid-19 bagaimana aktivitas rutin ke lapangan, apakah mengurangi kegiatan atau tetap melaksanakan kegiatan sesuai dengan program kerja tahunan?

Dijawab oleh Kepala Seksi Pendidikan Madrasah mengatakan bahwa”

“ada beberapa kegiatan yang tetap kita laksanakan dengan melakukan kunjungan tentu itu sangat kecil kenapa karena selama pandemi covid-19 ada kegiatan-kegiatan yang tidak bisa dilakukan secara tatap muka karena ada pembatasan-pembatasan termasuk melalui aturan yang tidak memungkinkan kita melakukan kegiatan tatap muka sehingga banyak kegiatan yang tidak bisa kita lakukan secara langsung, otomatis untuk mengurangi kegiatan yang bersifat kunjungan dan bersifat terjun ke lapangan.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas dapat di ketahui bahwa salah satu bentuk mencengah penularan covid-19 maka dilakukan penundaan terhadap program kerja dan akan di agendakan pada tahun selanjutnya.

Dan hal serupa juga dikatakan oleh Staf Bimbingan Masyarakat Islam dalam hasil wawancara yang mengatakan bahwa:

“setelah adanya pandemi tentunya itu akan berubah dan mengurangi pekerjaan atau kegiatan yang berada di lapangan karena tentunya itu tadi bahwa kita harus mengurangi kunjungan atau keluar apalagi membuat acara yang berkesan mengumpulkan orang tentunya itu mengurangi kegiatan sesuai dengan anjuran pemerintah”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas dapat di ketahui bahwa mengurangi kegiatan yang bisa menyebabkan kerumunan menjadi salah satu bentuk pencegahan penyebaran covid-19 di kabupaten gowa.

c. Dampak signifikan covid-19 ( *Significant Impact of Covid-19*)

Dampak yang dirasakan setelah adanya covid-19 jauh berbeda sebelum adanya pandemi covid-19 yang pada umumnya jaga jarak dan alat pelindung diri (APD) belum pernah di pakai sebelum adanya covid-19.

Hal ini dikatakan oleh selaku kepala seksi pendidikan madrasah dengan pertanyaan apakah terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara sebelum dan saat pandemi terhadap kebiasaan bekerja dari kantor? Kasi Penma mengatakan bahwa :  
“Sudah pasti mengalami pengaruh, tapi pengaruh itu tidak menghambat motivasi, menghambat kinerja walaupun dia bekerja dari rumah dimana saja misal dia dalam keadaan membawa kendaraan itu tetap dia lakukan hal-hal yang tugasnya sebagai ASN, itu pasti mengalami pengaruh yang cukup signifikan karena beda kalau kondisi kita bekerja dari kantor dengan kondisi kita bekerja di rumah”

Hal ini dikatakan juga Pejabat Pembuat Komitmen dalam hasil wawancara yang mengatakan bahwa:  
“Kebiasaan di kantor itu ada jadi ada pengaruhnya, saat ini adinda bicara dengan saya, saya sedang bicara dengan memakai masker karena kenapa tuntutan protokol kesehatan apalagi kita sebagai ASN yang kebetulan juga kementerian agama gowa itu menjadi tim penegakan disiplin covid-19 jadi berpengaruhnya signifikan sebelum pandemi dengan sekarang, perlahan-lahan itu semoga bisa kembali seperti biasa sebelum ada covid-19”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas bahwa pandemi covid-19 membuat perubahan yang sangat signifikan terhadap kebiasaan di kantor sebelum dan pada saat pandemi ada.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap analisis motivasi kerja karyawan sebelum dan saat pandemi covid-19 pada kantor kementerian agama kabupaten gowa sebagai berikut: menurut hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti bahwasanya analisis motivasi kerja karyawan sebelum dan saat pandemi covid-19 mengalami beberapa perubahan di kantor kementerian agama kabupaten gowa yang sangat signifikan terhadap kebiasaan sebelum adanya pandemi dan saat adanya pandemi covid-19 diantaranya adalah memakai masker, mencuci tangan atau menggunakan hand sanitizer, jaga jarak dan beberapa kegiatan rutin di tunda sesuai peraturan yang di keluarkan oleh kementerian agama. Tetapi aktivitas rutin di kantor masih tetap semangat sebagaimana yang dikatakan oleh Analisis Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa bahwa:

“karyawan tetap semangat bekerja seperti biasa walaupun keadaan berubah karena ada wabah covid-19”

Hal serupa juga dikatan oleh Kepala Seksi Pendidikan Madrasah bahwa:

“tetap masih semangat saya liat motivasi kerja teman-teman Alhamdulillah tetap sangat luar biasa cuma memang ya covid-19 kemarin banyak membawa dampak yang tentu ada banyak hal yang tidak bisa dilaksanakan semaksimal mungkin ketika sbeelum covid-19 karena selain pembatasan jadwal kerja juga terkait tentu mereka harus dipastikan bahwa betul-betul mereka aman dan terlindungi dari covid-19.

Hal ini juga di sampaikan oleh kepala seksi bahwa:

“tetap kita beri motivasi teman-teman staf untuk mensupport kinerja-kinerja supaya di tingkatkan karena di masa-masa pandemi ini walaupun sangat terbatas pelayanan tapi tetap kita melayani masyarakat khususnya di seksi pendidikan diniyah dan pondok pesantren”.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkann bahwa adanya beberapa hambatan dalam masa pandemi covid-19 tidak menjadi penghalang semangat bagi karyawan kantor kementerian agama kabupaten gowa untuk melakukan tugas dan fungsi masing-masing karyawan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai analisis motivasi kerja karyawan sebelum dan saat pandemi covid-19 pada kantor kementerian agama kabupaten gowa maka disimpulkan bahwa adanya beberapa hambatan dalam masa pandemi covid-19 tidak menjadi penghalang semangat bagi karyawan kantor kementerian agama kabupaten gowa untuk melakukan tugas dan fungsi masing-masing karyawan seperti bekerja secara bergantian, program kerja di tunda dan dampak signifikan yang ada pada saat pandemi covid-19, analisis motivasi kerja karyawan sebelum dan saat pandemi covid-19 pada kantor kementerian agama kabupaten gowa mengalami perubahan yang sangat signifikan diantaranya mematuhi protokol kesehatan, menjaga kesehatan dan beberapa kegiatan atau kunjungan ke lapangan mengalami penundaan akibat pandemi covid-19. Pada dasarnya seluruh kantor mengalami perubahan kegiatan akibat adanya pandemi dan beberapa aturan mematuhi protokol kesehatan pada saat keluar rumah.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian kesimpulan yang telah di kemukakan di atas terdapat saran yang diajukan adalah:

##### 1. Bagi Organisasi

Disarankan kepada kantor kementerian agama kabupaten gowa dapat saling memotivasi antar sesama karyawan dan melakukan

pelayanan publik dengan sebaik-baiknya serta tetap mematuhi protokol kesehatan agar dapat memutus mata rantai penyebaran covid-19.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat memperpanjang periode penelitian agar dapat diperoleh hasil yang lebih baik lagi.
- b. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang diteliti dan populasi tidak hanya di khususnya kantor kementerian agama kabupaten gowa saja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alim Jovan Adriel, Bryant Hebert Ongkojoyo, and Harry Pintardi Chandra. "Motivasi Pekerja Konstruksi Dalam Masa Pandemi Covid-19 di Surabaya." *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil* 10.1 (2021): 49-56.
- Ardhani, Jayanti, and Sri Langgeng Ratnasari. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam." *Jurnal Dimensi* 8.2 (2019): 372-385.
- Djodjobo, klinton, Wilfried S. Manopo, and Joanne V. Mangindan. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dealer Honda NSS Manado). *Productivity* 1.1 (2020): 89-94.
- Fadli, Roni, and Hasanudin Hasanudin. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4.1 (2020): 70-79.
- Gardjito, Aldo Herlambang. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis* 13.1 (2014).
- Hardiansyah, Candra. *Pendekatan Pelatihan dan Motivasi ERG AL DERFER Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Covid-19 Pada Kantor RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang Bagian Insstalasi Radiologi*. Diss. 021008 Universitas Tridinanti Palembang, 2020.
- Moleon, Lexy, J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, Anggorowati Siwi. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Syariah Di Karanggededan Sekitarnya*. Diss. Lain Salatiga, 2016
- Putri, Ririn Novianti. "Indonesia Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Unoiversitas Batanghari Jambi* 20.2 (2020): 705-709
- Putra, Udin, Bakri Hasanuddin, and Wiri Wirastuti. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu." *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako* 4.1 (2018): 1-10.
- Rachmawati.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset

- Susanto, Natalia. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka." *Agora* 7.1 (2019)
- Wardani, Winda Kusuma. "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Administrasi Bisnis* 19.1 (2015)
- Widayati, Sri, and Irma Novita. "Perubahan Pola Hidup Anak dan Selama Pandemi Covid-19." *Al-Hikmah: Indonesian Journal of Early Childhood Islamic Education* 4.1: (2020): 32-39.
- Wulandari, Putu Ayu Asri, and I. Wayan Bagia. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas." *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2.2 (2021): 251-257.
- Wardani Rodiathul Kusuma, M. Djudi Mukzam And Yuniadi Mayoman. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 31.1 (2016): 58-



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## LAMPIRAN

### Administrasi Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GOWA  
Jl. H. Agussalim No. 3 Sungguminasa Kode Pos 92111 Telp. (0411) 865 195  
Email : [kab.gowa@kemenag.go.id](mailto:kab.gowa@kemenag.go.id)

#### REKOMENDASI

Nomor : B- 457 /Kk.21.06/1/TL.00/08/2021

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Tanggal 27 Agustus 2021 Nomor : 1841/05/C.4-II/VII/42/2021 Perihal : Permohonan Izin Penelitian, maka yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dra. Hj. Adliah, MH  
N I P : 19631017 198203 2 002  
Pangkat/Gol.Ruang : Pembina Tk. IV/b  
Jabatan : Kepala Kantor

Menyatakan bahwa yang tersebut dibawah ini

Nama : Fira Yuniar  
Nomor Pokok : 105721111617  
Jurusan : Manajemen

Pada prinsipnya kami menerima untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi / Tesis dengan judul "*Analisis Motivasi Kerja Karyawan Sebelum dan Saat Pandemi Covid-19 pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa*". Dengan ketentuan bahwa setelah penelitian yang dimaksud maka hasilnya akan dilaporkan kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Gowa.

Demikian surat rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Sungguminasa, 30 Agustus 2021  
Kepala

Dra. Hj. Adliah, MH  
NIP. 19631017 198203 2 002

## PEDOMAN WAWANCARA

NAMA : Fira Yuniar

NIM : 10572111617

TEMPAT : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Jl Haji Agussalim  
No. 03 Kecamatan Sungguminasa, Kabupaten Gowa.

Hari/Tanggal Wawancara : 03-04 Desember 2021

1. Bagaimana kondisi kerja karyawan sebelum dan saat pandemi covid-19?
2. Bagaimana tanggapan bpk/ibu mengenai motivasi kerja pegawai ditengah pandemi covid-19, apakah masih semangat seperti sebelum adanya pandemi?
3. Bagaimana peran karyawan dalam mengembangkan motivasi kerja di tengah pandemi covid-19?
4. Apakah terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara sebelum dan saat pandemi terhadap kebiasaan bekerja dari kantor?
5. Seberapa besar pengaruh dampak covid-19 dalam menjalankan aktivitas di kantor dengan tetap mematuhi protokol kesehatan?
6. Apakah di kantor kementerian agama kabupaten gowa juga menerapkan batas waktu jam operasional pelayanan?
7. Dengan adanya covid-19 bagaimana aktivitas rutin ke lapangan, apakah megurangi kegiatan atau tetap melaksanakan kegiatan sesuai program kerja tahunan?

## LAMPIRAN 2

### TRANSKRIP WAWANCARA

Nama responden 1 (satu) : Muhammad Idris Musi S.Ap., M. Ap  
Tanggal : Senin, 13 September 2021  
Jam : 10.00 – 14.00  
Tempat wawancara : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.  
Topik pembahasan : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19

|            | Hasil Wawancara   |
|------------|---|
| Peneliti   | Bagaimana kondisi kerja karyawan sebelum dan saat pandemi covid-19?   |
| Responden  | Sebelum covid-19 kita belum dianjurkan menggunakan masker belum ada pembatasan jarak, belum ada pembatasan jumlah pegawai hadir dan setelah pandemi dan pandemi ini belum berakhir jadi sekarang berbeda, sekarang kita harus menggunakan masker mematuhi protokol kesehatan. Pada intinya setelah pandemi sekarang masih berlangsung kita harus mematuhi protokol kesehatan. |
| Kesimpulan | Kegiatan sehari-hari pada kantor kementerian agama kabupaten gowa mengalami beberapa perubahan antara sebelum dan saat pandemi covid-19 yaitu mematuhi protokol kesehatan dan jaga jarak serta pembatasan jumlah pegawai hadir.   |

Nama responden 2 (Dua) : H. Jamaris S.Ag., M.Ag  
 Tanggal : Selasa, 14 September 2021  
 Jam : 10.00 – 13.00  
 Tempat wawancara : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.  
 Topik pembahasan : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19 Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa

|            | Hasil Wawancara  |
|------------|--|
| Peneliti   | Apakah di kantor kementerian agama kabupaten gowa juga menerapkan batas waktu jam operasional pelayanan?   |
| Responden  | Kita tidak ada batasan jam pelayanan yang kita atur adalah bagaimana secara bergilir mengatur kapasitas pegawai yang masuk itu ketika puncak-puncak covid-19 sehingga jumlah karyawan yang di kurangi itu mengurangi tingkat interaksi antar karyawan, tapi jam operasional tetap secara normal dari pagi sampai sore. |
| Kesimpulan | Di tengah pandemi covid-19 jam operasional kerja dan pelayanan karyawan kantor kementerian agama kabupaten gowa tetap pada jam yang di tentukan sebelum adanya covid-19 akan tetapi jumlah karyawan di batasi agar tidak melakukan interaksi secara berkerumunan.  |

Nama responden 3 (Tiga) : ishak Ibrahim, SE., M.M  
 Tanggal : Senin, 13 September 2021  
 Jam : 10.00 – 14.00  
 Tempat wawancara : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.  
 Topik pembahasan : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19 Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

|            | Hasil Wawancara  |
|------------|--|
| Peneliti   | Bagaimana peran karyawan dalam mengembangkan motivasi kerja di tengah pandemi covid-19?  |
| Responden  | Tentunya tetap kepala seksi memberikan motivasi kemudian ada batasan-batasan jam operasional jam kerja pada saat pandemi seperti ini misalnya kita adakan WFH beberapa hari yang lalu kita tetap memberikan itu, memang tetap bekerja di rumah akan tetapi tetap melayani juga masyarakat walaupun bekerja di rumah misalnya pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan sosialisasi, membutuhkan pikiran misalnya tetap yang saya bahasakan tadi tetap kita menggunakan teknologi, apa gunanya teknologi diciptakan kalau tidak di pergunakan dengan sebaik-baiknya. |
| Kesimpulan | Pada masa pandemi terutama kepala seksi tetap memnerikan motivasi kerja kepada karyawannya, hal ini sesuai dengan hasil observasi pada kantor kementerian agama kabupaten gowa yang tetap melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing karyawan sehingga segala pekerjaan dapat di laksanakan dengan mematuhi protokol kesehatan.   |

**Nama responden 4 (Empat) : Hasnidar S.Ag., M.Ag**  
**Tanggal : Senin, 13 September 2021**  
**Jam : 10.00 – 14.00**  
**Tempat wawancara : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.**  
**Topik pembahasan : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19 Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.**

|            | Hasil Wawancara   |
|------------|---|
| Peneliti   | Seberapa besar pengaruh dampak covid-19 dalam menjalankan aktivitas di kantor dengan tetap mematuhi protokol kesehatan?   |
| Responden  | Pengaruh atau dampaknya, tidak terlalu berdampak untuk kinerja cuma karena banyak hal-hal baru seperti memakai masker menjaga jarak sering mencuci tangan dan sebenarnya itu bukan menjadi suatu hambatan atau halangan dalam melakukan pekerjaan |
| Kesimpulan | Mematuhi protokol kesehatan tidak terlalu berdampak negatif bagi karyawan kantor kementerian agama kabupaten gowa karena penerapan hidup bersih sudah di terapkan sebelum adanya pandemi covid-19.  |

**Nama responden 5 (Lima) : Hj. Mustainah, S.Pdi**  
**Tanggal : Selasa, 14 September 2021**  
**Jam : 10.00 – 14.00**  
**Tempat wawancara : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.**  
**Topik pembahasan : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19 Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.**

|                   |   |
|-------------------|---|
|                   | <b>Hasil Wawancara</b>  |
| <b>Peneliti</b>   | Apakah terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara sebelum dan saat pandemi terhadap kebiasaan bekerja dari kantor?   |
| <b>Responden</b>  | Pengaruhnya setelah pandemi kegiatan perkantoran tetap jalan namun kegiatan yang melibatkan banyak orang hanya dilaksanakan secara virtual saja, perjalanan dinas dikurangi sehingga ada beberapa kegiatan yang tertunda. |
| <b>Kesimpulan</b> | Adanya pandemi covid-19 memang membuat kita harus melakukan sebuah kebijakan yang tujuannya untuk memutuskan mata rantai covid-19 terkhususnya pada kantor kementerian kabupaten gowa.                                    |

LAMPIRAN 3  
DOKUMENTASI



LAMPIRAN 4



ORIGINALITY REPORT

**22%**  
SIMILARITY INDEX

**18%**  
INTERNET SOURCES

**10%**  
PUBLICATIONS

**14%**  
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | Sri Widayati, Irma Naviyanti, "Perubahan Pola Hidup Anak Sebelum dan Selama Pandemi Covid-19", Al-Hikmah : Indonesian Journal of Early Childhood Education, 2020, Publication | 5% |
| 2 | adalah.com<br>Internet Source   | 4% |
| 3 | digilib.unm.ac.id<br>Internet Source  | 4% |
| 4 | eprint.unm.ac.id<br>Internet Source   | 3% |
| 5 | ejournal.unwata.ac.id<br>Internet Source  | 2% |
| 6 | pakdosen.pengajar.co.id<br>Internet Source  | 2% |
| 7 | publication.petra.ac.id<br>Internet Source  | 2% |

UIN 105721111617 BAB 3

5

5

0

0



2

2

UIN 105721111617

UIN 105721111617-BAB 4

PLAGIARISM REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCES)

3%

★ [digilib.uinsby.ac.id](http://digilib.uinsby.ac.id)

Internet Source

Exclude quotes

Exclude bibliography



nar 10572111617-BAB 5

5%

5

5

0%

★ Sarafin  
METOD  
RELA  
DINIA  
2013-201  
2015



## BIOGRAFI PENULIS



**Fira Yuniar** panggilan Fira lahir di barobbo pada tanggal 13 November 1999 dari pasangan suami istri Bapak Hamda dan Ibu Pina. Peneliti adalah anak ke kedua dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal Barobbo, Desa Bulusibatang Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD egeri 28 barobbo lulus tahun 2011, SMP Negeri 13 bontoramba lulus tahun 2014, MA DDI Nurul azis DDI Barobbo lulus tahun 2017 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulis skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

