PENERAPAN LIMA NILAI BUDAYA KERJA KEMENTERIAN AGAMA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAREPARE

Oleh

HASMIATI
NIM. 15.3300.022

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE

2019

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PENERAPAN LIMA NILAI BUDAYA KERJA KEMENTERIAN AGAMA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAREPARE

Oleh

HASMIATI
NIM. 15.3300.022

Skripsi sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam NegeriParepare

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE

2019

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PENERAPAN LIMA NILAI BUDAYA KERJA KEMENTERIAN AGAMA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAREPARE

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai
Gelar Sarjana Sosial

Program Studi
Manajemen Dakwah

Disusun dan diajukan oleh

HASMIATI
NIM.15.3300.022

Kepada

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE

2019

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama Mahasiswa	:	Hasmiati
Judul Skripsi	:	Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare
NIM	:	15.3300.022
Fakultas	:	Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Program Studi	:	Manajemen Dakwah
Dasar Penetapan Pembimbing	:	SK Rektor IAIN Parepare Nomor: B-34 66/In.39/PP.00.9/12/2018

Disetujui Oleh

Pembimbing Utama	:	Dr. Iskandar, S.Ag., M.Sos.I.	(.....)
NIP	:	19750704 200901 1 006	
Pembimbing Pendamping	:	Dr. H. Muhidin Bakri, M.Fil.I.	(.....)
NIP	:	197607132 20091 1 002	

Mengetahui:

Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Dekan,

Dr. H. Abd. Halim K, Lc., M.A.

NIP. 19590624 199803 1 001

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SKRIPSI

PENERAPAN LIMA NILAI BUDAYA KERJA KEMENTERIAN AGAMA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAREPARE

Disusun dan diajukan oleh

HASMIATI
NIM. 15.3300.022

Telah dipertahankan di depan panitia ujian munaqasyah
pada tanggal 19 Agustus 2019 dan dinyatakan
telah memenuhi syarat

Mengesahkan

Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama	:	Dr. Iskandar, S.Ag., M.Sos.I.	(.....)
NIP	:	19750704 200901 1 006	
Pembimbing Pendamping	:	Dr. H. Muhidin Bakri, M.Fil.I.	(.....)
NIP	:	197607132 20091 1 002	

Institut Agama Islam Negeri Parepare
Rektor,

Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si.
NIP. 19640423 198703 1 002

Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Dekan,

Dr. H. Abd. Halim K, Lc., M.A.
NIP. 19590624 199803 1 001

Scanned with

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi	:	Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare
Nama Mahasiswa	:	Hasmiati
Nomor Induk Mahasiswa	:	15.3300.022
Fakultas	:	Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Program Studi	:	Manajemen Dakwah
Dasar Penetapan Pembimbing	:	SK Rektor IAIN Parepare Nomor: B-3466/In.39/PP.00.9/12/2018
Tanggal Kelulusan	:	19 Agustus 2019

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Dr. Iskandar, S.Ag., M.Sos.I.	(Ketua)	(.....)
Dr. H. Muhidin Bakri, M.Fil.I.	(Sekretaris)	(.....)
Dr. Hj. St. Aminah Azis, M.Pd.	(Anggota)	(.....)
Nurhakki, S.Sos., M.Si.	(Anggota)	(.....)

Mengetahui:

Institut Agama Islam Negeri Parepare
Rektor, ~~k~~

Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si.
NIP. 19640427 198703 1 002

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

ATA PENGANTAR

بِسۡمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحۡمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

ٱلۡحَمۡدُ لِلَّهِ رَبِّ ٱلۡعَٰلَمِينَ وَبِهِ نَسْتَعِيْنُ عَلَى أُمُوْرِ الدُّنْيَا وَالدِّيْنِ , وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِيْنَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى اٰلِهِ وَصَحْبِهِ اَجْمَعِيْنَ. أَمَّا بَعْدُ.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt berkat hidayah, taufik dan pertolongan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare"sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar "Sarjana Sosial pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah" Institut Agama Islam Negeri Parepare. Shalawat dan salam senantiasa mengalir kepada manusia terbaik, manusia pilihan kekasih Sang Maha Pengasih, Nabi mulia Muhammad saw beserta para keluarga dan sahabatnya.

Penulis menghaturkan ucapan terima kasih kepada Ayahanda Hamzah dan Ibunda Saiya, serta seluruh keluarga tercinta yang selalu mencurahkan kasih sayang, perhatian, kesabaran, untaian do'a yang tulus demi keberhasilan penulis,dimana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik pada waktunya.

Penulis banyak menerima bimbingan dan bantuan dari bapak Dr. Iskandar, S.Ag.,M.Sos.I selaku Pembimbing Utama dan bapak Dr. H. Muhidin Bakri, M.Fil.I selaku Pembimbing Pendamping, atas segala bantuan, arahan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan banyak terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

1. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelolah pendidikan di IAIN Parepare.
2. Bapak Dr. Abdul Halim K, Lc.,M.A selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah atas pengabdiannya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Bapak dan ibu dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah meluangkan waktu dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
4. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh staf yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam penulisan skripsi ini.
5. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Parepare yang telah memperkenankan penulis untuk mengadakan penelitian.
6. Saudara (i) seperjuangan pada jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2015, dan seluruh teman-teman yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Keluarga besar PERKEMI Dojo IAIN Parepare yang telah membentuk penulis sampai sekarang ini.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif untuk mengevaluasi dan memperbaikinya demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 08 Muharram 1441 H
Parepare, 08 September 2019 M

Penulis

HASMIATI
NIM.15.3300.022

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswayang bertandatangan di bawahini :

Nama	:	Hasmiati
NIM	:	15.3300.022
Tempat/Tgl. Lahir	:	Tanete, 16 Oktober 1997
Program Studi	:	Manajemen Dakwah
Fakultas	:	Ushuluddin, Adab dan Dakwah
JudulSkripsi	:	Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuatoleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 08 Muharram 1441 H
Parepare, 08 September 2019 M

Penyusun,

HASMIATI
NIM.15.300.022

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

ABSTRAK

HASMIATI. *Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare.* (Dibimbing bapak Dr. Iskandar, S.Ag.,M.Sos.I .dan bapak Dr.H.Muhidin Bakri, M.Fil.I.)

Penelitian ini membahas Penerapan Lima nilai budaya kerja Kementerian Agama dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan:bagaimana penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama Kota Parepare?, bagaimana tingkat kinerja pegawaiKementerian Agama Kota Parepare?, bagaimana penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Parepare?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif ini bermaksud menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tindakan dari subjek yang diamati, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu, penelitian lapangan (*field research)* seperti,wawancara, observasi dan dokumentasi, adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data serta kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama mampu meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Parepare, berupa integritas yaitu mengutamakan tugas yang diberikan, melaksanakan tugas dengan baik dan taat terhadap aturan, profesional ditunjukkan dengan penyelesaian tugas dengan baik dan rapi, melakukan pekerjaan berdasarkan tupoksinya dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tepat waktu, inovasi ditunjukkan dengan memanfaatkan teknologi dalam setiap pekerjaan, tanggung jawan ditunjukkan dengan menyelesaikan tugas tepat waktu dan dilaporkan secara berkala dan keteladanan ditunjukkan dengan memberikan contoh yang baik sebagaimana yang ada di dalam lima nilai budaya kerja Kementerian Agama serta kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yaitu menyelesaikan tugas dengan baik dan rapi serta tepat waktu, mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam memudahkan pekerjaannya serta pegawai mampu bekerja sama dengan baik.

Kata kunci:Lima budaya kerja Kementerian Agama dan kinerja pegawai.

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL..... i
HALAMAN PENGAJUAN..... ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING..... iv
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI v
KATA PENGANTAR vi
PERSYATAAN KEASLIAN SKRIPSI viii
ABSTRAK ix
DAFTAR ISI..... x
DAFTAR LAMPIRAN..... xii
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah..... 4
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Kegunaan Penelitian 5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu..... 7
2.2 Tinjauan Teoretis
2.2.1Teori Manajemen Perilaku..... 9
2.2.2 Teori Harapan Vroom 14
2.3 Tinjauan Konseptual 18
2.4 Bagan Kerangka pikir 27

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian..... 29

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 30

3.3 Fokus Penelitian..... 30

3.4 Jenis dan Sumber Data..... 31

3.5 Teknik Pengumpulan Data..... 32

3.6 Teknik Analisis Data..... 35

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Hasil Penelitian 37

4.2 Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Kota Parepare..... 42

4.3 Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare 60

4.4 Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare 64

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan 69

5.2 Saran 70

DAFTAR PUSTAKA 71

LAMPIRAN-LAMPIRAN

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR LAMPIRAN

NO	JUDUL LAMPIRAN	HALAMAN
1	Wawancara Penelitian	Terlampir
2	Keterangan Wawancara	Terlampir
3	Surat Izin Melakukan Penelitian dari IAIN Parepare	Terlampir
4	Surat Izin Melakukan Penelitian dari Pemerintah Kota Parepare	Terlampir
5	Surat Izin Melakukan Penelitian dari Kementerian Agama Kota Parepare	Terlampir
6	Surat Keterangan Selesai Meneliti dari Kementerian Agama Kota Parepare	Terlampir
7	Surat Permohonan Izin Penelitian dari Peneliti	Terlampir
8	Hasil Dokumentasi	Terlampir
9	Daftar Riwayat Hidup	Terlampir

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi atau lembaga pasti memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya adalah sumber energi, tenaga, kekuatan (*power)* yang diperlukan untuk menciptakan daya gerak, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial dan sumber daya manusia, sumber daya pengetahuan dan sumber daya teknologi.[1] Karasteristik setiap individu berbeda sehingga dalam suatu organisasi biasanya akan muncul konflik diantara sumber daya manusia yang ada didalam suatu lembaga.

Selain konflik terdapat beberapa tindakan lain dari individu yang ada didalam organisasi baik yang bersifat positif seperti kedisiplinan, keteladanan dan sebagainya maupun yang bersifat negatif seperti tidak profesional dan tidak melakukan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan peraturan yang dijadikan acuan anggota organisasi dalam bertindak dan melakukan tugas serta tanggung jawabnya. Berasal dari peraturan tersebut akan dapat menjadi kebiasaan bagi anggota organisasi untuk melakukan hal positif dan selanjutnya menjadi budaya didalam organisasi.

Budaya kerja merupakan suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan bersama dari semua yang terlibat dalam organisasi atau lembaga tersebut mengenai

[1]Wirawan, Evaluasi Kinerja *Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 1

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

cara pandang dan unsur-unsur dalam bekerja. Suatu sistem nilai merupakan konsepsi nilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok manusia atau individu pegawai. Dalam hal ini budaya kerja berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungan kerja. Lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai dalam bekerja.

Budaya kerja ini menjadi hal yang penting untuk diterapkan dalam kehidupan berorganisasi, melalui budaya kerja yang ada sumber daya manusia akan mampu melaksanakan tugas dengan baik, bertanggung jawab, mengerti dengan keahliannya, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan produktivitas kerja, serta membangun komunikasi yang lebih baik. Oleh karena itu, harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.[2]

Suatu organisasi yang menerapkan budaya kerja didalamnya akan berdampak positif dan negatif terhadap organisasi. Budaya kerja yang positif akan bermanfaat karena setiap anggota yang ada didalam organisasi membutuhkan saran, pendapat, kritik dari lingkungan pekerjaannya demi kemajuan organisasi tersebut, namun budaya kerja akan berdampak negatif apabila pendapat dari setiap individu berbeda. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.[3] Penerepan budaya kerja diperlukan karena terdapat beberapa pegawai yang mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja dalam mengemban

[2]Galih Septia, *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian di Kota Cimahi*, Universitas Pendidikan Indonesia, Tahun 2014, h. 2

[3]I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.193

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

tugasnya, selain itu melalui budaya kerja dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Organisasi sangat berkaitan dengan manajemen, suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya manajemen didalamnya. Pengelolaan suatu organisasi dapat dilihat dari penerapan fungsi manajemen dengan baik. Dalam menerapkan budaya kerja, agar budaya kerja dapat terlaksana sesuai dengan harapan mampu menjadikan sumber daya manusia produktivitas dan berkualitas didalam suatu organisasi juga diperlukan manajemen atau pola pengaturan yang baik sehingga budaya kerja tersebut dapat dijalankan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Salah satu organisasi yang menerapakan budaya kerja adalah kantor Kementerian Agama.

Kantor Kementerian Agama Kota Parepare merupakan instansi vertikal dari kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Kementerian Agama Pusat. Kantor Kementerian Agama mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Kabupaten/Kota berdasarkan kebijakan kepala kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebagai gerakan pembaharuan pada lembaga Kementerian Agama dan sering disebut gerakan revolusi mental bagi seluruh personal didalamnya, pada era kepemimpinan Lukman Hakim Saefuddin saat ini selaku Menteri Agama periode 2014-2019, mencanangkan lima budaya kerja Kementerian Agama yaitu integritas, profesional, inovasi, tangggung jawab dan keteladanan.[4]

Berdasarkan program Menteri Agama mengenai tugas dan fungsi Kantor Kementerian Agama maka Kementerian Agama mencanangkan lima nilai budaya

[4]Zulkifli Syauqi Thontowi, *"Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas"* (Skripsi Sarjana; Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan; Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta: 2016) h.4

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

kerja, tujuan diterapkan budaya kerja ini salah satunya untuk meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama, maka Kementerian Agama Kota Parepare juga harus menerapkan lima nilai budaya kerja tersebut. Namun hasil yang ditemukan peneliti berdasarkan pengamatan lapangan saat melakukan survei awal terdapat beberapa dari lima budaya kerja Kementerian Agama yang masih kurang dalam penerapannya seperti inovasi yang dalam praktiknya terdapat sebagian pegawai yang terjebak dalam rutinitas datang, absen, kerja dan pulang sehingga tidak ada perkembangan ataupun pembaharuan yang dilakukan pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut hal-hal yang berkaitan dengan implementasi budaya kerja Kementerian Agama dengan mengambil judul *"Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare"*. Penelitian ini penting untuk diteliti karena melalui penerapan lima nilai budaya kerja dapat diketahui cara kerja dan hasil pencapaian dari sumber daya dalam suatu organasisai dan juga sebagai contoh lembaga-lembaga lain dalam menerapkan budaya kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan tiga masalah yang akan dikaji, sebagai berikut:

1.2.1 Bagaimana penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama di Kementerian Agama Kota Parepare?

1.2.2 Bagaimana kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Parepare?

1.2.3 Bagaimana penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Parepare?

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1.3.1 Untuk mengetahui penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama di Kementerian Agama Kota Parepare.

1.3.2 Untuk mengetahui kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Parepare.

1.3.3 Untuk mengetahui penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Parepare.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap dalam penelitian ini kiranya dapat berguna dan bermanfaat bagi diri sendiri, maupun bagi pembaca atau pihak lain yang berkepentingan, adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber referensi teoritis untuk penelitian sejenis dimasa mendatang sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih kongkrit dan mendalam dengan teori yang terdapat didalam penelitian ini serta menambah pengetahuan dan teori tentang manajemen dan kinerja serta Kantor Kementerian Agama Kota Parepare, yang akhirnya akan berguna dalam menambah wawasan ilmiah di dunia akademik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1.4.2.1 Bagi peneliti, hasil penilitian ini sangat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan terkait dengan penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama dan kinerja pegawai.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

1.4.2.2 Bagi Kantor Kementerian Agama Kota Parepare, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi kantor Kantor Kementerian Agama Kota Parepare dalam menerapkan lima budaya kerja.

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini membahas tentang penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama kota Parepare, penulis menggunakan beberapa referensi sebagai bahan acuan yang berhubungan dengan skripsi yang penulis teliti antara lain:

Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas. Skripsi ini disusun oleh Zulkifli Syauqi Thontowi.[5] Penelitian yang dilakukan oleh saudara Zulkifli memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu sama-sama mengkaji mengenai penerapan lima budaya kerja Kementerian Agama. Metode penelitian yang digunakan juga sama yaitu metode penelitian kualitatif. Perbedaan antara penelitian saudara Zulkifli dengan penelitian sekarang adalah dalam skripsi saudara Zulkifli membahas tentang penerapan lima budaya kerja Kementerian Agama, permasalahn yang menjadi penghambat implementasi lima budaya kerja Kementerian Agama serta solusi implementasi dari adanya permasalahan implementasi lima budaya kerja Kementerian Agama di Kabupaten Banyumas sedangkan dalam penelitian ini penulis membahas mengenai penerapam lima budaya kerja Kementerian Agama serta dampak dari implementasi lima budaya kerja tersebut di kantor Kementerian Agama kota Parepare.

[5]Zulkifli Syauqi Thontowi, *"Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas"* (Skripsi Sarjana; Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan; Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta: 2016) h.10

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Penerapan Budaya Kerja Perseroan Terbatas Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Kota Makassar. Skripsi ini disusun oleh Hikmat Ramadhan.[6] Penelitian yang dilakukan oleh saudara Hikmat memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu sama-sama mengkaji tentang budaya kerja. Metode penelitian yang digunakan juga sama yaitu metode penelitian kualitatif. Perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh saudara Hikmat tentang budaya kerja yang ada di pelabuhan Indonesia IV yaitu "Intaku Pelanggan" sedangkan penulis meneliti tentang lima budaya kerja Kementerian Agama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja "Intaku Pelanggan" dalam perseroan terbatas pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Kota Makassar telah menjadikan BUMN tersebut salah satu gerbang eksport import terbesar yang menunjang perekonomian baik skala nasional maupun internasional karena budaya kerja yang baik dapat menghasilkan kemajuan bagi organisasi atau perusahaan.

Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Sistem Pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman. Skripsi ini disusun oleh Muthii 'Atul Munawwarah.[7] Penelitian yang dilakukan oleh Saudari Muthii memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu sama-sama meneliti tentang budaya kerja. Metode penelitian yang digunakan sama yaitu metode penelitian kualitatif. Perbedaannya adalah penelitian sebelumnya meneliti tentang peran budaya kerja dalam meningkatkan sistem pelayanan sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang penerapan dari budaya kerja Kementerian Agama, selanjutnya pada

[6] Hikmat Ramadhan, "*Penerapan Budaya Kerja Perseroan Terbatas Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Kota Makassar*", (Skripsi Sarjana; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; Universitas Hasanuddin, Makassar: 2017), h.2

[7] Muthii 'Atul Munawwarah, "*Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Sistem Pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman"*. (Skripsi Sarjana; Fakultas Dakwah dan Komunikasi; Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta: 2016), h.97

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

penelitian sebelumnya meneliti tentang budaya kerja berdasarkan teori kerja Gering Supriyadi, dan Triguno namun budaya kerja tersebut sama dengan lima budaya kerja Kementerian Agama yaitu Integritas, Profesional, Inovasi, Tanggung Jawab dan Keteladanan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peran budaya kerja dalam meningkatkan sistem pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman diterapkan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Budaya kerja mampu memberikan peran yang cukup signifikan terhadap pegawai, sehingga budaya kerja melekat kepada pegawai dan pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman meningkat.

2.2 Tinjauan Teoretis

2.2.1 Teori Manajemen Perilaku (*Behavioral Approach*)

Teori perilaku memandang organisasi pada hakikatnya adalah orang. Dalam teori ini, titik tolak penting tindakan manajer adalah perilaku manusia. Manajer harus menyadari bahwa manajemen tidaklah dilakukan sendiri, justru manajerlah yang harus menyebabkan orang lain melakukannya, berdedikasi dan berpartisipasi tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi, topik-topik yang dipersoalkan dalam teori ini adalah "*human behavior*, *human relation*, motivasi, *leadership*, sifat dan perilaku manusia, ilmu jiwa sosial, komunikasi, dan keinginan manusia itu". Manajer dalam melakukan wewenang kepemimpinannya harus lebih mengetahui perilaku, keinginan, dan kebutuhan-kebutuhan para bawahannya.[8] Teori manajemen perilaku melihat perilaku manusia dalam upaya meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja karyawan.

[8] Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, h.23

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Perspektif manajemen perilaku (*behavioral management perspective*) justru menekankan pada pentingnya manajemen memerhatikan kebiasaan dan perilaku individu manusia yang terdapat dalam sebuah organisasi dan pentingnya pula manajemen melakukan perubahan perilaku dan kebiasaan manusia yang ada dalam organisasi agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Pelopor teori perilaku adalah Hugo Munstberg dan Elton Mayo.[9] Para pakar dibawah ini berusaha memperkuat teori organisasi klasik dengan wawasan psikologi dan sosiologi.

1 Hugo Munstebrg

Hugo Munstebrg hidup tahun 1865-1916 dan telah memberikan kontribusi yang besar dalam aplikasi psikologi guna membantu tercapainya tujuan produktifitas sebagaimana diharapkan oleh manajer lain. Dalam bukunya *Psychlogi and Industryal Efficienci* dikemukakan bahwa peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan cara berikut;

1) Menemukan orang yang terbaik (bawahan yang kualitas mentalnya terbaik untuk pekerjaan tersebut).
2) Menciptakan pekerjaan yang terbaik (kondisi psikologi yang ideal untuk mencapai produktivitas secara maksimum).
3) Menggunakan pengaruh psikologis, yang disebut pengaruh yang paling mungkin (*the best possible effect*) untuk memotivasi para bawahan.

2 Elton Mayo

Elton Mayo lahir pada tahun 1880-1949. Mayo pada beberapa eksperimennya menemukan bahwa insentif berupa finansial apabila diberikan tidak meningkatkan peningkatan produktivitas. Kenaikan produktivitas disebabkan oleh adanya sebuah

[9] Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*, (Cet; I, Jakarta: Kencana, 2005), h. 38

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

rantai sikap yang rumit. Penyeliaan yang simpatik lebih memperkuat meningkatknya motivasi kerja para bawahan.

Berdasarkan hasil penelitiannya,Mayo dan kawan-kawan menarik kesimpulan bahwa para bawahan akan bekerja lebih keras apabila mereka yakin bahwa manajemen memikirkan tentang kesejahteraan (*walfare*) mereka dan para penyelia memberikan perhatian khusus kepadanya. Kesimpulan lain yang dikemukakan bahwa kelompok kerja informal (lingkungan sosial bawahan) memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas.

Mayo mengusulkan perlunya pelatihan yang lebih mendalam mengenai psikologi, sosiologi dan antropologi serta menggunakan metode penelitian yang lebih canggih untuk menganalisis manusia dan lingkungan kerjanya. Ia memperkenalkan manusia sosial, didorong oleh keinginan untuk membentuk hubungan dengan orang lain. Para ahli perilaku, misalnya Maslow berpendapat bahwa konsep manusia yang mengaktualisasikan diri akan menerangkan lebih tepat tentang motivasi individu.[10]

Munculnya teori perilaku diebabkan para manajer menemukan bahwa dengan pendekatan klasik, efisiensi produksi dan keselarasan kerja yang sempurna tidak dapat diwujudkan. Seringkali para bawahan kurang mengikuti pola perilaku yang rasional dalam mengoperasikan pekerjaannya.[11] Perspektif manajemen klasik cenderung melihat organisasi sebuah mesin dan manusia atau tenaga kerja merupakan bensin atau komponen lain yang mendukung gerak dari mesin agar dapat bekerja dengan baik. Peran manajemen bagi kelompok manajemen klasik lebih kepada bagaimana manajer dapat melakukan control agar kerja mesin tersebut tetap bekerja dengan baik. Tugas manajer bagi kelompok manajemen klasik adalah untuk

[10]H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Cet;10 Jakarta:PT Bumi Aksara, 2005), h.37

[11]H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, h.38

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

melakukan control atas para pekerja melalui standarisasi perilaku individu pekerja dan menyesuaikannya dengan mekanisme kerja organisasi secara keseluruhan.[12] Melalui teori manajemen perilaku berusaha melihat sumber daya manusia sebagai seseorang yang memiliki sikap dan perasaan serta bukan mesin pekerja.

Aliran manajemen modern berkembang melalui dua jalur, yaitu aliran hubungan manusiawi yang telah dikembangkan dan terkenal sebagai "perilaku organisasi" dan aliran manajemen ilmiah yang terkenal sebagai "aliran kuantitatif" (*operation research and management science*)[13]. Prinsip-prinsip dasar yang dikemukakan oleh aliran perilaku organisasi adalah sebagai berikut:

1. Manajemen tidak hanya dipandang sebagai suatu proses keteknikan, karena manajemen berkaitan dengan tingkah laku manusia dalam organisasi.
2. Manajemen bersifat sistematik, karena itu pendekatan yang digunakan harus dipertimbangkan secara hati-hati.
3. Organisasi adalah suatu keseluruhan dan suatu kesatuan bagian-bagian, karena itu pengawasan oleh manager individual hendaknya melalui pendekatan yang sesuai.
4. Perlu adanya pendekatan motivasional, untuk memperoleh komitmen dari para pekerja agar tujuan dicapai.

Gagasan aliran lain aliran perilaku organisasi, berdasarkan hasil riset perilaku manusia dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia adalah factor yang sangat menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi.

---

[12]Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana), h.38

[13]Agus Sabardi, *Manajemen Pengantar*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN), h.27

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

2. Para manajer hendaknya mendapatkan latihan-latihan untuk memahami prinsip-prinsip dan konsep-konsep manajemen.
3. Organisasi hendaknya mampu memberikan kesempatan bawahan untuk dapat memuaskan semua kebutuhan.
4. Organisasi hendaknya dapat meningkatkan komitmen bawahan melalui manajemen pastipatif.
5. Setiap karyawan hendaknya diberi tugas yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat memberikan kepuasan.
6. Pola sistem pengawasan yang digunakan hendaknya ditetapkan berdasarkan pengertian dan sikap positif seluruh karyawan.

Budaya kerja tumbuh menjadi mekanisme kontrol, mempengaruhi cara pegawai berinteraksi dengan para pemangku kepentingan diluar organisasi. perubahan budaya kerja berpengaruh pada perilaku pegawai dalam suatu organisasi. perubahan budaya kerja berlaku dari tingkat tertinggi, hingga satuan terkecil dalam organisasi pemerintahan. Keberhasilan dalam mengembangkan dan menumbuhkembangkan budaya kerja sangat ditentukan oleh perilaku pimpinan. Dalam pengembangan budaya organisasi, hampir selalu dipastikan bahwa pimpinan menjadi agen perubahan (*chage agent)*. Sebagai agen perubahan, salah satu kontribusi signifikan yang diharapkan adalah berperan sebagai panutan (*role model*).

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku Sumber Daya Manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Di samping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar,

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi, dan lain-lain. Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

Teori perilaku merupakan pengembangan dari pendekatan hubungan manusiawi. Pendekatan ini memandang bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh sistem sosialnya.[14] Pendekatan perilaku merupakan pendekatan yang percaya bahwa jika manajer berfokus pada karyawan bukan pada produksi mekanistik, maka pekerjaan menjadi lebih puas dan dengan demikian, lebih produktif. Lima nilai budaya kerja yang terdiri dari integritas, profesional, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan adalah suatu upaya untuk meningkatkan produktivitas melalui perilaku, tindakan dan sikap pegawai, hal ini sesuai dengan teori manajemen perilaku.

2.2.2 Teori Harapan Vroom (*Expectancy Theory*)

Menurut Vroom tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level performance*". Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berkinerja rendah. Kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang pegawai.[15] Teori Vroom menyatakan bahwa yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat tergantung dari hubungan timbal balik antara yang diinginkan dan yang dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar pegawai yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sabagai imbalan atas usaha yang

[14]Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h.23

[15]Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen., Tinjauan Filosofis dan Praktis*, h. 274

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

dilakukannya itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya, maka pegawai akan bekerja keras, begitupun sebaliknya.

Teori harapan menunjukkan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Dalam bentuk yang lebih praktis, teori harapan mengatakan bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kerja yang baik; penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi; dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan karyawan.

Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like and dislike*" dari penilai, agar objektivitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan ini penting digunakan untuk memperbaiki keputusan manajemen sumber daya manusia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka.[16]

Seseorang mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi dalam organisasi apabila ia dapat mengharapkan imbalan yang tinggi. Sebaliknya, seseorang yang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan dihargai lebih tinggi, tidak akan berusaha meningkatkan prestasinya.Berkaitan dengan teori pengharapan ini, teori ini berfokus pada tiga hubungan:[17]

---

[16]Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen., Tinjauan Filosofis dan Praktis,* h. 275

[17]Abdul Choliq, *Perilaku dan Budaya Organisasi,* (Yogyakarta: Penerbit Ombak), h.88

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

1 Hubungan upaya dengan kinerja dimana karyawan mempunyai persepsi, bahwa upaya yang lebih besar berakibat pada kinerja yang makin memuaskan. Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.

2 Hubungan kinerja dengan imbalan. Hubungan ini menyangkut keyakinan seseorang bahwa menampilkan kinerja pada tingkat tertentu akan berakibat pada hasil tertentu yang diinginkan. Tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.

3 Hubungan imbalan dengan tujuan pribadi. Yang memungkinkan disini ialah sejauh mana imbalan yang diterima dari organisasi memuaskan tujuan dan kebutuhan pribadi dari karyawan termasuk disini imbalan dalam bentuk immaterial seperti peningkatan jabatan dan semacamnya serta seberapa besar daya tarik imbalan tersebut bagi yang bersangkutan.

Teori harapan membantu menjelaskan mengapa banyak pekerja tidak termotivasi dalam pekerjaan-pekerjaan mereka dan hanya melakukan usaha minimum untuk mencapai sesuatu. Ini sangat jelas ketika kita melihat ketiga hubungan teori tersebut secara lebih mendetail. Kita menghadirkannya dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh karyawan-karyawan dalam bentuk afirmatif bila motivasi mereka ingin dimaksimalkan.[18] Kunci untuk teori harapan adalah pemahaman tujuan-tujuan seorang individu dan hubungan antara usaha dan kinerja, antara kinerja dan penghargaan dan akhirnya antara penghargaan dan pemenuhan tujuan individual.

[18]A.Eko Nugroho, Basri Hasanuddin dan Nurdin Brasit, *Pengaruh Coaching Terhadap MotivasI Kerja dan Kinerja Individual* (*Studi Kasus pada Karyawan Bagian Support Services Departement Production Services PT.Internasional Nikel Indonesia, Tbk*), h.7

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Teori harapan didasarkan pada:

1 Harapan (*Expectancy*), harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi perilaku.

2 Nilai (*Valence*), nilai akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan.

3 Pertauran (*Instrumentaly*), pertautan adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan tingkat kedua.

Menurut Robbins, ada lima metode penilaian kinerja pegawai:

1 *Written Easy*, merupakan metode yang sederhana yang hanya menggambarkan tentang kekuatan, kelemahan, *past performance* evaluasi, potensi yang dimiliki pegawai, serta saran untuk perbaikan kinerja.

2 *Critical Incident*, penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

3 *Graphic Rating Scales*, dalam metode ini factor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik kualitas maupun kuantitas kerja, kedalaman pengetahuan, kerjasama, kehadiran dan inisiatif.

4 *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS), metode ini merupakan kombinasi dari metode *Critical Insident* dan *Graphic Rating Scales* bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

5 *Force Comparison Method*, penilai membandingkan satu dengan pegawai lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap pegawai dalam urutan terbaik sampai terjelek.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

2.2 Tinjauan Konseptual

Skripsi ini berjudul "Penerapan lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Parepare". Judul tersebut mengandung unsur pokok kata yang perlu dibatasi agar pembahasannya dalam skripsi ini lebih fokus dan lebih spesifik.

Selain itu tinjauan konseptual memiliki pembatasan makna terkait dengan judul tersebut akan memudahkan pemahaman terhadap isi pembahasan serta dapat menghindarkan dari kesalahpahaman. Adapun uraian dari definisi operasional sebagai berikut.

2.3.1 Penerapan

Penerapan adalah tindakan pelaksanaan atau pemanfaatan keterampilan pengetahuan baru terhadap sesuatu bidang untuk suatu kegunaan ataupun tujuan khusus. Sedangkan pengaruh penerapan adalah daya yang timbul dapat mengubah tindakan pelaksanaan terhadap suatu bidang untuk suatu tujuan tertentu.[19]

2.3.2 Budaya kerja Kementerian Agama

Menteri Agama menjelaskan bahwa untuk mencapai kerja yang bermakna, dibutuhkan nilai ruh yang mengikatnya dan menjiwainya. Diungkapkannya, langkah pertama berdiskusi dengan seluruh elemen Kemenag melalui diskusi berseri untuk Kemenag yang lebih baik. Maka hasilnya kemudian diperlukan nilai yang kemudian dirumuskan. Kemudian muncul lima nilai budaya kerja Kementerian Agama yaitu: integritas, profesionalitas, inivasi, tanggung jawab dan keteladanan.

Lima kata tersebut kemudian dijabarkan dalam bentuk definisi dan dielaborasi dalam bentuk indikasi positif dan dan negatif. Dengan berpedoman pada lima nilai

[19] Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, Ed. IV (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Agama, 2008), h.1448

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

budaya kerja tersebut, setiap aparatur Kementerian Agama diharapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya, berkinerja tinggi serta terhindar dari segala bentuk pelanggaran dan penyimpangan.

Kelima nilai tersebut pada hakikatnya nilai yang sudah hidup dalam setiap ajaran agama, namun realitasnya tidak jarang terkontaminasi oleh hawa nafsu internal dan godaan-godaan eksternal, untuk membersihkan dan memperkuat kembali nilai yang sudah hidup, kementerian agama menyatakan bahwa perlunya melakukan reforamasi moral, yaitu membuang moralitas buruk dan menghadirkan kembali moralitas baik. Melalui reformasi moral seperti inilah kemenag berharap dapat melakukan revolusi mental sebagaimana telah digariskan oleh Presiden Indonesia Joko Widodo. Dalam rangka mencapai hal tersebut tentunya kemenag juga mendorong agar kelima nilai ini secara terus menerus diinternalisasikan kepada seluruh aparatur kementerian agama.[20]

Penerapan lima nilai budaya kerja ini di keluarkan pada tanggal 06 November 2014 dan disosialisasikan secara serentak dijajaran kementerian agama seluruh Indonesia. Penjelasan dalam poin lima budaya kerja Kementerian Agama sebagai berikut:

2.3.2.1 Integritas

Intergritas dimaknai sebagai keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar. Indikator positif integritas ini dapat dilihat yaitu bertekad dan berkemauan untuk berbuat baik dan benar; berfikiran positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi; mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan menolak korupsi, suap atau gratifikasi. Sedangkan

[20]Subbag Inmas, Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah, *5 Nilai Budaya Kerja bukan sekedar Retorika*, *https://Jateng.kemenag.go.id/warta/berita/detail/5-budaya-kerja-bukan-sekedar-retorika*.(21 Januari 2019)

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

indikator negative yaitu melanggar sumpah dan janji pegawai/jabatan; melakukan perbuatan rekayasa atau manipulasi; dan menerima pemberian dalam bentuk apapun diluar ketentuan.[21] Sesungguhnya bila menunjuk pada ajaran islam sebetulnya tidak sedikit ayat al-Qur'an yang menuntun manusia agar memiliki perilaku yang berintegritas (berbuat baik). Allah berfirman dalam Q.S. Lukman/31: 1-5

الٓمٓ ۚ تِلْكَ ءَايَٰتُ ٱلْكِتَٰبِ ٱلْحَكِيمِ ۝٢ هُدًى وَرَحْمَةً لِّلْمُحْسِنِينَ ۝٣ ٱلَّذِينَ يُقِيمُونَ ٱلصَّلَوٰةَ وَيُؤْتُونَ ٱلزَّكَوٰةَ وَهُم بِٱلْءَاخِرَةِ هُمْ يُوقِنُونَ ۝٤ أُو۟لَٰٓئِكَ عَلَىٰ هُدًى مِّن رَّبِّهِمْ ۖ وَأُو۟لَٰٓئِكَ هُمُ ٱلْمُفْلِحُونَ ۝٥

Terjemahnya:

> Inilah ayat-ayat Al Quran yang mengandung hikmat. Menjadi petunjuk dan rahmat bagi orang-orang yang berbuat kebaikan. (yaitu) orang-orang yang mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka yakin akan adanya negeri akhirat. Mereka Itulah orang-orang yang tetap mendapat petunjuk dari Tuhannya dan mereka Itulah orang-orang yang beruntung.[22]

2.3.2.2 Profesional

Profesional diartikan bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik. Profesional mencerminkan kompetensi dan keahlian. Dengan demikian PNS dilingkungan Kementerian Agama bisa terus meningkatkan profesionalitas mereka, sehingga dapat mengemban amanahnya dengan baik guna memperoleh proses dan hasil yang optimal. Indikator positif profesional ini dapat dilihat dari, melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi jabatan; disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja; melakukan pekerjaan secara terukur; melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu; menerima *reward and punishment* sesuai dengan ketentuan.

---

[21]Ahmad Zauri, "*Strategi Penerapan Lima Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayanan Prima",* (Jurnal Studi Islam 14, no 1, Juni 2016), h.3

[22]Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al – Qur'an Terjemah,* (Jakarta: Pustaka Jaya Ilmu, 2014), h. 411

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Sedangkan indikator negatif yaitu, melakukan pekerjaan tanpa perencanaan yang matang; melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas dan fungsi; malas dalam bekerja; dan melakukan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan standar.[23] Dalam al-Qur'an profesionalisme (kerja keras) sebagai nilai budaya kerja telah pula dijelaskan dalam firman Allah Q.S. al-Jumuah/62: 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُوا۟ فِى ٱلْأَرْضِ وَٱبْتَغُوا۟ مِن فَضْلِ ٱللَّهِ وَٱذْكُرُوا۟ ٱللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Terjemahnya:

> Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.[24]

2.3.2.3 Inovasi

Inovasi dapat diartikan menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik. Dalam praktiknya terkadang dalam bekerja seseorang terjebak pada rutinitas; datang, absen, kerja dan pulang. Akibatnya banyak pegawai yang kerjanya monoton. Maka nilai inovasi diperlukan untuk melakukan hal-hal baru yang bermanfaat bagi masyarakat. Indikasi positif inovasi adalah selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan; bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif; meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi; berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah; memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien. Sementara itu, indikasi negatifnya adalah merasa cepat puas dengan hasil yang dicapai; bersikap apatis dalam merespons kebutuhan stakeholder dan user;

---

[23]Ahmad Zauri, "*Strategi Penerapan Lima Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayanan Prima",* h.3

[24]Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al – Qur'an Terjemah,* h.554

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

malas belajar, bertanya dan berdiskusi; dan bersikap tertutup terhadap ide-ide pengembangan[25]. Dalam ayat suci al-Qur'an juga Allah Swt telah memerintah manusia untuk menumbuhkan budaya kerja yang bersifat inovatif, dalam Q.S. Yunus/ 10: 101.

قُلِ ٱنظُرُوا۟ مَاذَا فِى ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضِ ۚ وَمَا تُغْنِى ٱلْءَايَٰتُ وَٱلنُّذُرُ عَن قَوْمٍ لَّا يُؤْمِنُونَ ﴿١٠١﴾

Terjemahnya:

> Katakanlah: "Perhatikanlah apa yaag ada di langit dan di bumi. tidaklah bermanfaat tanda kekuasaan Allah dan Rasul-rasul yang memberi peringatan bagi orang-orang yang tidak beriman".[26]

2.3.2.4 Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat diartikan bekerja secara tuntas dan konsekuen terhadap semua pekerjaan. Indikator positif tanggung jawab dapat dilihat dari menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu; berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah-langkah perbaikan; mengatasi masalah dengan segera; komitmen dengan tugas yang diberikan. Sedangkan indikator negatifnya adalah lalai dalam melaksanakan tugas; selalu merasa benar dan suka menyalahkan orang lain; menolak resiko atas hasil pekerjaan; memilih-milih pekerjaan sesuai dengan keinginan pribadi dan menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab.[27] Dalam al-Qur'an juga telah diperintahkan Allah Swt untuk melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab. Allah Berfirman dalam Q.S. al-Anfal/8: 27:

---

[25]Ahmad Zauri, "*Strategi Penerapan Lima Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayanan Prima",* h.3

[26]Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al – Qur'an Terjemah,* h.220

[27] Ahmad Zauri, "*Strategi Penerapan Lima Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayanan Prima",* h.3

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَخُونُواْ ٱللَّهَ وَٱلرَّسُولَ وَتَخُونُوٓاْ أَمَٰنَٰتِكُمۡ وَأَنتُمۡ تَعۡلَمُونَ ﴿٢٧﴾

Terjemahnya:

> Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.[28]

2.3.2.5 Keteladanan

Keteladanan dimaknai menjadi contoh yang baik bagi orang lain. Kementerian Agama yang tugas pokoknya mengurus tentang agama selalu dijadikan teladan dan contoh. Masyarakat akan selalu menilai, mulai dari pekerjaan, cara bicara, cara berpakaian dan semuanya. Indikator positif dapat dilihat dari berakhlak terpuji; memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan dan adil; membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat; melakukan pekerjaan yang baik mulai dari diri sendiri. sedangkan indikator negative berupa berakhlak tercela; melayani dengan seadanya dan sikap setengah hati; memperlakukan orang berbeda-beda secara subjektif; melanggar peraturan perundang-undangan; dan melakukan pembiaran terhadap bentuk pelanggaran. Nilai budaya kerja keteladanan ini dalam ajaran islam disebut akhlak.[29] Dalam al-Qur'an telah dijelaskan betapa pentingnya nilai-nilai akhlak dalam kehidupan manusia.Allah berfirman dalam Q.S. al-Ahzab/33: 21:

PAREPARE

لَّقَدۡ كَانَ لَكُمۡ فِي رَسُولِ ٱللَّهِ أُسۡوَةٌ حَسَنَةٞ لِّمَن كَانَ يَرۡجُواْ ٱللَّهَ وَٱلۡيَوۡمَ ٱلۡأٓخِرَ وَذَكَرَ ٱللَّهَ كَثِيرٗا ﴿٢١﴾

Terjemahnya:

> Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.[30]

---

[28] Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al – Qur'an Terjemah,* h.180

[29] Ahmad Zauri, "*Strategi Penerapan Lima Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayanan Prima",* h.3

[30] Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al – Qur'an Terjemah,* h.420

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Lima nilai budaya kerja Kementerian Agama adalah nilai-nilai yang menjadi dasar dan landasan bagi setiap aparatur Kementerian Agama agar dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya, berkinerja tinggi serta terhindar dari segala bentuk pelanggaran dan penyimpangan. Lima nilai tersebut adalah integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan.

2.3.3 Kinerja Pegawai

2.3.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Sedangkan Lavaque mengatakan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Selanjutnya Stephen P. Robbin dalam Hadari Nawawi mengatakan kinerja adalah jawaban atas pertanyaan "apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu"[31]

Sedangkan Wirawan mengartikan kinerja sebagai hasil pelaksanaan pekerjaan, baik berupa fisik atau material maupun non material pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di deskripsi pekerjaan atau jabatan, perlu dinilai setelah tenggang waktu tertentu.[32] Dari pengertian ini dapat diuraikan bahwa mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja

[31]Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan industri*,(Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h.62.

[32]Wirawan, *Evaluasi Kinerja,. Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.5.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standard dan kompetensi yang disetujui bersama.[33]

Menurut Handoko kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Pendapat lain dikemukakan oleh Prawiro Suntoro, bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.[34]

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan menurut ukuran yang berlaku dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaan yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu.

2.3.3.2 Indikator Kinerja

Bernadin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timelines*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

[33]Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen., Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Cet. I; Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), h.270

[34]Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), h.114

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

4. *Cost Efectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.[35]

2.4 Bagan Kerangka Fikir

Kerangka fikir sebagai gambaran tentang pola hubungan konsep dan atau variabel secara koheren yang merupakan gambaran yang utuh terhadap fokus penelitian. Jadi kerangka fikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variable tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.[36]

Berdasar dari berbagai teori dan konsep yang diseskripsikan sebelumnya, peneliti akan mengkaji dan menguraikan tentang penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Parepare.

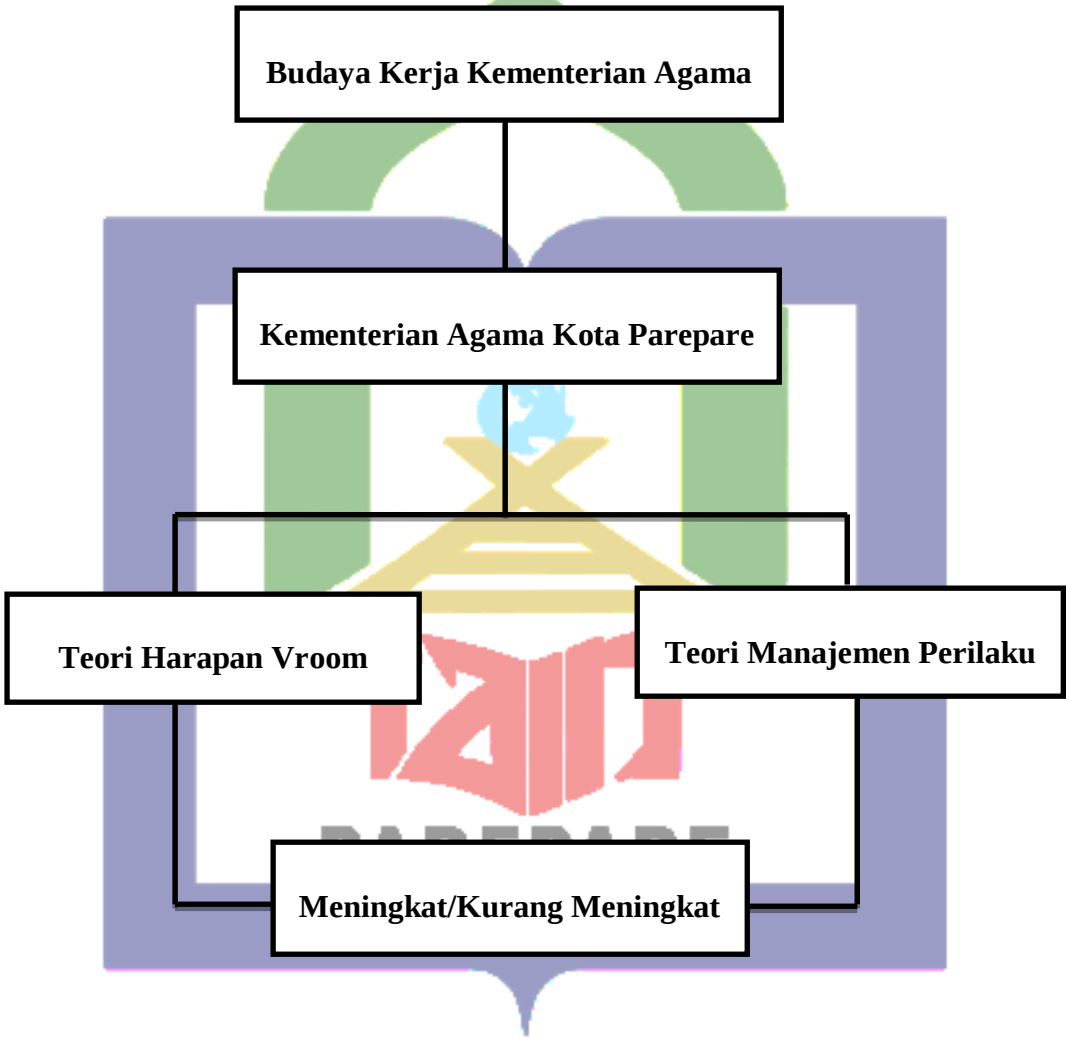
[35] Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010), h.179

[36] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.92

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Dalam hal ini peneliti ingin mengidentifikasi dan penerapan dari lima budaya kerja Kementerian Agama di kantor Kementerian Agama kota Parepare dan dampak dari penerapan tersebut terhadap peningkatan pekerjaan sumber daya manusia.

Gambar 1



CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB III
METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam pembahasan ini meliputi beberapa hal yaitu jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, fokus penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.[37] Untuk mengetahui penelitian ini maka diuraikan sebagai berikut:

3.1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian kualitatif desktiptif. Penelitian kualitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Hal ini disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut, mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, videotape, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya.[38]

Penelitian ini merupakan salah satu metode penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berfikir induktif. Melalui penelitian kualitatif peneliti dapat mengenali subjek, merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari.[39]Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap fakta, keadaan, fenomena, varibel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan

[37] Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)*, Edisi Revisi (Parepare: STAIN Parepare, 2013), h.34

[38] Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h.28

[39] Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, h.2

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

dan menyuguhkan apa adanya, penelitian deskriptif kualitatif menafsirkan dan menuturkan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap serta pandangan yang terjadi didalam masyarakat, pertentangan dua keadaan atau lebih, hubungan antar variable, perbedaan antara fakta, pengaruh tehadap suatu kondisi, dan lain-lain.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dijadikan sebagai tempat pelaksanaan penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah Kantor Kementerian Agama Kota Parepare, berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman No.37, Cappa Galung, Bacukiki Barat, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, Kode Pos 91121. Lokasi tersebut dipilih karena Kementrian Agama yang mengeluarkan tentang lima nilai budaya kerja, sehingga perlu untuk mengetahui penerapan di kantor Kementerian Agama.

3.2.2. Waktu penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang lebih (±) 2 bulan lamanya diselesaikan dengan kebutuhan penelitian.

3.3. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini difokuskan kepada penerapan lima nilai budaya kerja Kementrian Agama dan kinerja pegawai, dengan adanya lima nilai budaya kerja tersebut dapat meningkatkan atau tidak kinerja pegawai yang ada di Kementerian Agama Kota Parepare.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif artinya data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif ini diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya observasi, analisis dokumen, dan wawancara. Bentuk lain pengambilan data dapat diperoleh dari gambar melalui pemotretan, rekaman atau video.

3.4.2. Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut berasal dari responden, yaitu orang yang merespon dan menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.[40]

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata dan tindakan serta adanya dokumen-dokumen yang dianggap perlu dan lainnya. Selain itu data-data dalam penelitian ini juga berasal dari para informan yang dianggap paling mengetahui secara rinci dan jelas mengenai fokus penelitian. Menurut Loftland, sumber data dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya seperti dokumen dan lain-lain.[41]Adapun sumber data dari penelitian ini di bagi menjadi dua yaitu :

[40]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* (Cet. IV; Jakarta : PT Rineka Cipta, 1998), h.114.

[41]Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, h.169.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

3.4.2.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari orang pertama, dari sumber asalnya yang belum diolah dan diuraikan orang lain.[42] Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah data yang diperoleh dari hasil *interview* (wawancara), pengamatan (observasi), dan dokumen. Sumber Datayang dimaksud dalam penelitian ini, adalah opini dari pihak Kementerian Agama Kota Parepare, hasil observasi terhadap kegiatan pegawai di Kementerian Agama. Data ini digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer, antara lain observasi, dan wawancara.

3.4.2.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain). Data Sekunder yang digunakan dalam penelitian ini seperti buku, laporan, jurnal dan lain-lain. Dalam penelitian ini salah satunya menggunakan data dari pihak Kantor Kementerian Agama Kota Parepare dan buku-buku referensi lainnya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah *field research* (penelitian lapangan), yaitu suatu metode pengumpulan data dilapangan dengan memilih lokasi di Kantor Kementerian Agama Kota Parepare. Dalam penelitian lapangan ini penulis mengumpulkan data dengan beberapa cara:

[42]Hilmah Hadikusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Manajemen Dakwah* (Bandung: Alpabeta,1995), h.65

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

3.5.1. Teknik *library research*

Teknik *library research* digunakan oleh peneliti dengan mengumpulkan beberapa literature kepustakaan dan buku-buku serta tulisan-tulisan ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas. Dalam hal ini peneliti akan mempelajari dan mencermati serta mengutip beberapa teori atau pendapat yang sesuai dan berkaitan dengan judul dan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

3.5.2. Teknik *field research*

Teknik *field research* dilakukan peneliti terjun langsung kelapangan untuk mengadakan penelitian dan memperoleh data-data kongkret yang berhubungan dengan pembahasan ini. Adapun teknik yang digunakan untuk memperoleh data dilapangan yang sesuai dengan data yang bersifat teknis, yaitu sebagai berikut:

3.5.2.1. Observasi

Menurut S. mangono, obsevasi adalah sebagai pengamatan dan pencatatan terhadap gejala yang nampak pada objek penelitian.[43]Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengamati serta mencatat semua fenomena yang terjadi. Pengamatan akan fenomena itu dikhususkan kepada masalah tentang bagaimana penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3.5.2.2. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal, jadi semacam percakapan, yang bertujuan memperoleh informasi. Wawancara adalah sebuah instrumen penelitian yang lebih sistematis. Dalam wawancara, pertanyaan dan

[43]Nurul Zuriah, *Meteode Penelitan Sosial dan Pendidikan*,(Jakarta: PT Bumi Aksara,2005), h.173.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

jawaban yang diberikan dilakukan secara verbal. Biasanya komunikasi ini dilakukan dalam keadaan tatap muka, atau jika terpaksa dapat dilakukan melalui telepon. Hubungan dalam wawancara biasanya bersifat sementara, yaitu berlangsung dalam jangka waktu tertentu dan kemudian diakhiri. Dalam wawancara, orang yang dimintai informasi (sumber data) disebut dengan informan. Pewawancara harus dapat menciptakan suasana akrab, sehingga informan dapat memberikan keterangan yang kita inginkan dengan penuh kerelaan. Maksud diadakannya wawancara seperti dikemukakan oleh Guba dan Lincoln antara lain sebagai berikut.

Mengonstruksimengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian, dan lain-lain kebulatan. Merekonstruksikebulatan-kebulatan tersebut sebagai hal yang dialami pada masa lalu, dan memproyeksikan kebulatan-kebulatan tersebut sebagai sesuatu yang telah diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang.

Memverifikasi, mengubah, dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain (informan). Memverifikasi, mengubah, dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.[44]

3.5.2.3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data-data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan pustaka sebagai bahan analisis dalam penelitian ini. Teknik yang digunakan untuk mencatat data-data sekunder yang tersedia dalam bentuk arsip atau dokumen-dokumen.[45] Teknik ini dipergunakan untuk mengetahui data dokumentasi yang berkaitan dengan hal-hal yang akan penulis teliti. Hal-hal yang dapat menjadi

[44] Bagong Suyanto , *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta : Kencana, 2007), h.69.

[45]Burhan Bunging, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h.130.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

bahan dokumentasi yaitu berupa foto-foto dari hasil wawancara selama melakukam penelitian dan menjadikan bukti bahwa penulis benar-benar menjalankan penelitian terhadap masalah yang diangkat di dalam skripsi penulis.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan usaha untuk memberikan interpretasi terhadap data yang telah diperoleh dan disusun untuk mendapatkan kesimpulan yang valid. Setelah data-data yang dihasilkan dari penelitian langsung yang dilakukan oleh peneliti, langkah selanjutnya adalah menganalisis keabsahan data tersebut dengan menerapkan teknik analisis data sebagai berikut:

3.6.1. Pengumpulan data

Pengumpulan data yang akan dilakukan peneliti dalam hal ini adalah mengumpulkan data-data dari hasil penelitian untuk dilakukan langkah selanjutnya. Hasil-hasil tersebut baik itu hasil wawancara, file data dari proses dokumentasi maupun catatan-catatan lapangan.

3.6.2. Reduksi data

Miles dan Hubermen dalam Sugiyono mengatakan bahwa reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Mereduksi data bisa berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. [46]Setelah semua data dikumpulkan dari metode sebelumnya, peneliti akan mereduksi data tersebut dengan cara mengelompokkan, mengklarifikasi atau memberikan kode khusus untuk menyesuaikan menurut hasil penelitian.

---

[46] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 204

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

3.6.3. Penyajian data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajiannya antara lain lain berupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Tujuannya adalah untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan. Oleh karena itu, sajiannya harus tertata secara apik.[47] Setelah data-data yang sebelumnya sudah dikumpulkan dan diklarifikasikan, langkah selanjutnya adalah peneliti akan mendeskripsikan secara tertulis agar mudah di pahami dengan baik dan untuk keperluan penarikan kesimpulan.

3.6.4. Kesimpulan dan verifikasi

Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Makna-makna yang muncul dari data harus selalu diuji kebenaran dan kesesuaiannya sehingga validasinya terjamin. Tahap ini, peneliti membuat rumusan proposisi yang terkait dengan nilai logika, mengangkatnya menjadi temuan penelitian, kemudian dilanjutkan dengan mengkaji secara berulang-ulang terhadap data yang ada, pengelompokan data yang telah terbentuk, dan proposisi yang telah dirumuskan. Langkah selanjutnya adalah melaporkan hasil penelitian lengkap, dengan 'temuan baru' yang berbeda dari temuan yang sudah ada.[48]

[47] Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Cet I; Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h.209

[48] Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, h.210

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya Kementerian Agama Kota Parepare

Diawal perkembangannya dataran tinggi yang sekarang ini, yang disebut Kota Parepare, dahulunya adalah merupakan semak-semak belukar yang diselang-selingi oleh lubang-lubang tanah yang agak miring tempat tumbuhnya semak-semak tersebut secara liar dan tidak teratur, mulai dari utara (CappaUjung) hingga kejurusan selatan kota. Kemudian dengan melalui proses perkembangan sejarah sedemikian rupa dataran itu dinamakan Kota Parepare.

Lontara Kerajaan Suppa menyebutkan, sekitar abad XIV seorang anak Raja Suppa meninggalkan Istana dan pergi keselatan mendirikan wilayah tersendiri pada tepian pantai karena hobbynya memancing. Wilayah itu kemudian dikenal sebagai kerajaan Soreang, kemudian satu lagi kerajaan berdiri sekitar abad XV yakni Kerajaan Bacukiki. Dalam satu kunjungan persahabatan Raja Gowa XI, Manrigau Dg. Bonto Karaeng Tonapaalangga (1547-1566) berjalan-jalan dari kerajaan Bacukiki ke Kerajaan Soreang. Sebagai seorang raja yang dikenal sebagai ahli strategi dan pelopor pembangunan, Kerajaan Gowa tertarik dengan pemandangan yang indah pada hamparan ini dan spontan menyebut “Bajiki Ni Pare” artinya “Baik dibuat pelabuhan Kawasan ini”. Sejak itulah melekat nama “Parepare” Kota Pelabuhan. Parepare akhirnya ramai dikunjungi termasuk orang-orang melayu yang dating berdagang kekawasan Suppa.

Melihat posisi yang strategis sebagai pelabuhan yang terlindungi oleh tanjung didepannya, serta memang sudah ramai dikunjungi orang-orang, maka Belanda

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

pertama kali merebut tempat ini kemudian menjadikannya kota penting diwilayah bagian tengah Sulawesi Selatan. Di sinilah Belanda bermarkas untuk melebarkan sayapnya dan merambah seluruh dataran timur dan utara Sulawesi Selatan. Hal ini yang berpusat di Parepare untuk wilayah Ajatappareng.

Pada zaman Hindia Belanda, di Kota Parepare, berkedudukan seorang Asisten Residen dan seorang Controluratau Gezag Hebber sebagai Pimpinan Pemerintah (Hindia Belanda), dengan status wilayah pemerintah yang dinamakan"Afdeling Parepare" yang meliputi, Onder Afdeling Barru, Onder Afdeling Sidenreng Rappang, Onder Afdeling Enrekang, Onder Afdeling Pinrang dan Onder Afdeling Parepare.

Pada setiap wilayah/Onder Afdeling berkedudukan Controluratau Gezag Hebber. Disamping adanya aparat pemerintah Hindia Belanda tersebut, struktur Pemerintahan Hindia Belanda ini dibantu pula oleha parat pemerintah raja-raja bugis, yaitu Arung Barru di Barru, Addatuang Sidenreng di Sidenreng Rappang, Arung Enrekang di Enrekang, Addatung Sawitto di Pinrang, sedangkan di Parepare berkedudukan Arung Mallusetasi.

Struktur pemerintahan ini, berjalan hingga pecahnya Perang Dunia II yaitu pada saat terhapusnya Pemerintahan Hindia Belanda sekitar tahun 1942. Pada zaman kemerdekaan Indonesia tahun1945, struktur pemerintahan disesuaikan dengan undang-undang no. 1 tahun1945 (Komite Nasional Indonesia). Dan selanjutnya Undang-undang Nomor2 Tahun 1948, dimana struktur pemerintahannya juga mengalami perubahan, yaitu di Daerah hanya ada Kepala Daerah atau Kepala Pemerintahan Negeri (KPN) dan tidak ada lagi semacam Asisten Residen atau Ken Karikan. Pada waktu status Parepare tetap menjadi Afdeling yang wilayahnya tetap meliputi lima Daerah seperti yang disebutkan sebelumnya. Dan dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 29 tahun 1959 tentang pembentukan dan pembagian

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Daerah-daerah tingkatII dalam wilayah Propinsi Sulawesi Selatan, maka keempat Onder Afdeling tersebut menjadi Kabupaten Tingkat II, yaitu masing-masing Kabupaten Tingkat II Barru, Sidenreng Rappang, Enrekang dan Pinrang, sedang Parepare sendiri berstatus Kota Praja Tingkat II Parepare. Kemudian pada tahun 1963 istilah Kota Praja diganti menjadi Kota madya dan setelah keluarnya UU No. 2 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka status Kota madya berganti menjadi "KOTA" sampai sekarang ini.

Instansi Kementerian Agama yang pertama dibentuk diKota Pareparea dalah Kantor Urusan Agama Kabupaten Parepare, yang mewilayahi lima kewedananyaitu: Parepare, Barru, Pinrang, Sidenreng dan Enrekang; pada tanggal 16 juni1951, ini merupakan peran seorang ulama besarK. H. Abdul Rahman Ambo Dalle. Kemenag Parepare menjalankan tugasnya setelah ditunjuknya pelaksana tugas pejabat Kepala Kantor Kemenag Parepare pada tahun 1951. Pejabat kepala Kemenag dari mulai berdiri sampai sekarang telah berganti beberapa periode sebagai berikut:

1	Fachruddin HS	
2	H.Zainiddin Dg Mabbunga	
3	K.H. Abdul Rahman Ambo Dalle	
4	Prof. K.H. Ali Yapie	(1959-1960)
5	K.H. M. Abduh Pabbajah	(1961-1966)
6	K.H. M. Yusuf Hamzah	(1966-1972)
7	K.H. Abdul Kadir	(1972-1976)
8	H. Muhammad Ardani	(1977-1981)
9	Andi Masso/Pjs.	
10	Drs. H. Samaun Samad	(1982-1990)
11	Drs. H. Abd. Gaffar Rahman	(1990-1995)

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

12 Drs. H. Hasby Saraka/Pjs.

13 Drs. K.H. M. Arief Fasieh (1995-2000)

14 H. Marzuki Majdid/Pjs (2005-2008)

15 Drs. H. Hamka, M.Ag/Pjs (2000-2004)

16 Drs. H, Alwy Mansyur. M.Pd.I (2005-2008)

17 Drs. H. Hamka, M.Ag/Pjs (2009)

18 Dr. H. Safaruddin, M.Ag (2009-2015)

19 Dr. H. Husain Abdullah, M.Ag (2015-2018)

20 Drs. H. Iskandar Fellang, M.Pd/Plt (2019)

21 Dr. Muhammad Idris Usman, S.Ag.,Ma/Plt (2019)

22 H. Abdul Gaffar. S.Ag.,MA (2019-Sekarang)[49]

4.1.2 Visi dan Misi Kementerian Agama Kota Parepare

4.1.2.1 Visi

Visi yang diusung Kementerian Agama Kota Parepare adalah "Menjadikan masyarakat Kota Parepare berpendidikan, mandiri, berakhlak mulia, rukun dan damai".

4.1.2.1 Misi

1 Meningkatkan kualitas pendidikan agama dan keagamaan

2 Meningkatkan kualitas pelayanan haji

3 Meningkatkan kualitas kerukunan hidup beragama

4 Meningkatkan kualitas pelayanan ibadah dan sosial

5 Meningkatkan pemberdayaan lembaga-lembaga keagamaan

[49]Profil Kementerian Agama Kota Parepare, *Dokumentasi*, Tahun 2019

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

4.1.3 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi Kementerian Agama Kota Parepare sebagai berikut:

1 Kepala Kantor : H. Abdul Gaffar, S.Ag.,MA.

2 Tata Usaha : Drs. H. Muh. Amin, MA.

3 Seksi Bimas Islam : H. Taufik Thahir, S.Ag.,MM.

4 Seksi Peny. Haji dan Umrah : Dra. H. Hasna, MA.

5 Seksi Pendidikan Madrasah : Dr. Muhammad Idris Usman, S.Ag.,MA.

6 Seksi Pendidikan Agama Islam : H. Hasan Basri, S.Ag.,SH.,MA.

7 Seksi PD & Pontren : Hamka, S.Pd.

8 Penyelenggara Syariah : M. Hasyim Usman, S.Hut.

4.1.4 Program Kerja Kementerian Agama Kota Parepare

4.1.4.1 Program dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya

1 Pembinaan kerukunan hidup umat beragama

2 Pembinaan administrasi kepegawaian

3 Pembinaan administari keuangan dan BMN

4 Pembinaan administrasi perencanaan

5 Pembinaan administrasi umum

6 Pembinaan administrasi informasi keagamaan dan kehumasan

7 Pembinaan administrasi kerununan hidup umat beragama

4.1.4.2 Program bimbingan masyarakat Islam

1 Pengelolaan dan pembinaan pembedayaan wakaf

2 Pengelolaan dan pembinaan pemberdayaan zakat

3 Pengelolaan dan pembinaan penerangan agama Islam

4 Pengelolaan urusan agama Islam dan pembinaan syariah

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

5 Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya bimas Islam

4.1.4.3 Program pendidikan Islam

1 Peningkatan akses, mutu, kesejahteraan dan subsidi pendidikan agama Islam

2 Peningkatan akses, mutu, kesejahteraan dan subsidi pendidikan keagamaan Islam

3 Peningkatan akses, mutu, kesejahteraan dan subsidi RA/BA dan madrasah

4 Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya pendidikan Islam

4.1.4.4 Program penyelenggaraan Haji dan Umrah

1 Pembinaan Haji dan Umrah

2 Dukungan Manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lain

4.2. Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama di Kementerian Agama Kota Parepare

Budaya kerja tumbuh menjadi mekanisme control, budaya kerja mempengaruhi cara pegawai berinteraksi dengan sumber daya manusia baik itu di lingkungan internal maupun lingkungan eksternal diluar organisasi. Perubahan budaya kerja berpengaruh pada perubahan perilaku pegawai dalam suatu organisasi. perubahan budaya kerja berlaku dari tingkat tertinggi, hingga satuan terkecil dalam organisasi salah satunya organisasi pemerintahan Kementerian Agama.

Setidaknya terdapat empat tugas dan fungsi yang musti dikelola oleh Kementerian Agama, yaitu peningkatan kualitas beragama, peningkatan kualitas kerukunan umat beragama, peningkatan kualitas pendidikan agama, pendidikan keagamaan serta madrasah dan peningkatan kualitas penyelenggaraan ibadah haji. Tugas dan fungsi yang diemban Kementerian Agama tidaklah mudah, sehingga diperlukan budaya kerja bagi seluruh aparaturnya. Kesuksesan budaya kerja dapat dilihat dari adanya sikap disiplin dalam menerapkan lima nilai budaya kerja, dalam

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

menerapkan budaya kerja ini hendaknya pegawai konsisten dalam setiap tindakan yang dilakukan. Penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan. Dari sikap keterbukaan ini akan meningkatkan komunikasi vertikal dan horizontal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara pegawai, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

Komunikasi yang baik antar sesama pegawai akan menghasilkan interaksi dan kerjasama yang baik pula hal ini dapat dilihat dari adanya koordinasi manajemen, menjaga kekompakan manajemen, mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen serta saling mengisi dan melengkapi. Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan Sumber Daya Manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja dilingkungannya. Dengan adanya suatu komitmen kuat merefleksikan membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekspektaso pelanggan, efektif atau produktif dan efisien.[50]

Melaksanakan budaya kerja dengan baik akan dapat merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi, manfaat lainnya yaitu kepuasan kerja meningkat, pergaulan lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang. Jadi, manfaat budaya kerja secara spesifik yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

Kementerian Agama berkomitmen agar lima nilai budaya kerja dapat menjadi acuan bagi setiap aparatur Kementerian Agama dalam menjalankan tugas dan

[50]Ahmad Zauri, "*Strategi Penerapan Lima Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayanan Prima",* h.3

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

fungsinya dengan baik, berkinerja tinggi serta terhindar dari segala bentuk pelanggaran dan penyimpangan. Penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama mulai diterapkan pada seluruh Kementerian Agama termasuk Kementerian Agama Kota Parepare pada tahun 2016. Adapun penjelasan penerapan lima nilai budaya kerja tersebut yaitu integritas, professional, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan sebagai berikut.

4.2.1 Integritas

Integritas adalah nilai atau suatu konsep yang sangat berkaitan dengan konsistensi yang meliputi tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, perbuatan dan berbagai hal yang dihasilkan. Dalam organisasi, integritas ditungkan dalam perilaku disiplin, kredibel dan menepati ucapannya. Integritas harus dimiliki setiap organisasi karena peran integritas dalam meningkatkan kinerja organisasi sangat penting untuk diterapkan dalam sebuah organisasi, agar semua orang di dalamnya bisa saling percaya dan pada akhirnya bisa lebih cepat untuk mencapai tujuan bersama. Jika nilai-nilai integritas tidak dijalankan maka kerjasama tim yang akan dilakukan akan menjadi lebih sulit akibat tidak terbangunnya kepercayaan diantara pegawai. Sebagaimana wawancara dengan pegawai Kementerian Agama sebagai berikut:

> Ya, pegawai Kementerian Agama dalam melaksanakan tugas yang menyangkut dengan kerjasama maka akan dilakukan dengan baik dan mereka bekerja sama untuk menyelesaikan tugas tersebut.[51]

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa tingkat kerjasama Pegawai Kementerian Agama terjalin dengan baik, apabila dikaitkan dengan manajemen perilaku menyatakan bahwa pentingnya seorang manajer memerhatikan perilaku dan kebiasaan manusia agar tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik

[51]Rosmiati W, Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 21 Agustus 2019.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

serta produktifitas dapat tercapai, hal ini sejalan dengan tujuan diterapkannya lima nilai budaya kerja Kementerian Agama yaitu meningkatkan produktivitas serta terhindar dari berbagai penyimpangan. Indikator yang ditunjukkan oleh Kementerian Agama berkenaan dengan nilai integritas dituntut untuk memiliki indikasi sebagai berikut.

4.2.1.1 Bertekad dan berkemauan berbuat baik dan benar

Indikasi ini dapat ditemukan pada saat pegawai diberikan tugas, yaitu dengan selalu selalu memperhatikan petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan. Pada saat melaksanakan tugas seorang pegawai akan berusaha untuk melaksanakan tugas tersebut dengan maksimal, hal tersebut sesuai dengan wawancara kasubbang tata usaha Kementerian Agama:

> Ya mereka melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, bertanggung jawab terhadap tugas tersebut serta menyelesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan. Target yang telah direncanakan di awal masa kinerja selalu dikejar agar sesuai target dan penyelesaiannya sesuai dengan waktu yang ditentukan, baik di internal maupun kinerja lembaga dibawah naungan Kementerian Agama. Termasuk saya, ketika diberikan tugas dari atasan harus dilaksanakan dengan baik.[52]

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa pegawai Kementerian Agama Kota Parepare dalam melaksanakan tugas memiliki tekad dan kemauan untuk berbuat baik dan benar, hal tersebut dapat dilihat pada saat diberikan tugas pegawai Kementerian Agama melaksanakan tugas tersebut dengan baik, menyelesaikan tepat waktu dan sesuai yang diharapkan.

4.2.1.2 Berfikiran positif, arif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi

Pegawai Kementerian Agama dalam melaksanakan tugas senantiasa menjunjung tinggi prinsip keberhasilan dan keselarasan, dengan kata lain tidak

[52]Drs.H.Muh.Amin,MA, Kasubbag Tata Usaha Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 23 Agustus 2019.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

mudah berputus asa. Sesuai dengan hasil wawancara kepala seksi Pendidikan Madrasah sebagai berikut:

> Harapan kita sebagai atasan, pimpinan kepada staf harus diselesaikan dengan baik, kalau misalnya ada yang belum selesai mereka akan kembali melaporkan bahwa ada kendala, kemudian kendala tersebut langsung kita atasi jadi tetap kegiatan tersebut terlaksana. Kalau terdapat permasalahan langsung ditangani dan dicarikan solusi yang terbaik, supaya semua fungsi dan tugas berjalan dengan baik, karena kalau bermasalah tugas-tugas bisa tidak lancar.[53]

Setiap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia akan berusaha melaksanakannya dengan sebaik mungkin agar tujuan dari kegiatan tersebut dapat tercapai dan juga mengurangi resiko kegagalan, hal ini sesuai dengan indikasi integritas bahwa dalam melaksanakan tugas harus berfikiran positif, arif dan bijaksana. Indikasi ini sudah diterapkan di Kementerian Agama Kota Parepare salah satunya adalah pada saat mengalami kendala pegawai Kementerian Agama akan berusaha untuk mencari solusi dan memecahkan permsalahan tersebut sehingga tingkat keberhasilan tinggi serta jauh dari sifat putus asa.

4.2.1.3 Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku

Kementerian Agama sebagai lembaga pemerintah harus taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku, seperti aturan penggunaan seragam, atribut dan kedisiplinan pegawai. Kementerian Agama Kota Parepare senantiasa taat terhadap aturan yang telah ditetapkan sebagaimana wawancara dengan pegawai sebagai berikut:

> Iya, kecuali yang memang diberikan tugas luar dan memiliki surat tugas. Kalau masih berada dikantor pegawai akan datang dan pulang tepat waktu,

[53]H.Hasan Basri, S.Ag.,SH.,MA, Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 21 Agustus 2019.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

> sesuai dengan aturan yang berlaku, pegawai selalu menaati aturan-aturan yang ada disini.[54]

Wawancara diatas menjelaskan bahwa pegawai Kementerian Agama Kota Parepare mematuhi aturan perundang-undangan yang berlaku, bukan hanya tentang absensi tetapi aturan-aturan lain yang menyangkut dengan Kementerian Agama selalu ditaati oleh pegawai yang ada di Kementerian Agama. Taat terhadap aturan tersebut tidak hanya didalam lingkungan internal tetapi juga lingkungan eksternal pegawai selama berhubungan dengan Kementerian Agama.

4.2.1.4 Menolak korupsi, suap atau gratifikasi

Korupsi dan suap merupakan perbuatan yang sangat tercela bagi siapapun. Terlebih bagi pegawai di lingkungan Kementerian Agama. Bentuk integritas pegawai Kementerian Agama Kota Parepare dapat dilihat dari pemberian penghargaan atau hadiah kepada pegawai sesuai dengan ketentuan, sebagaimana wawancara dengan Kasubbag Tata Usaha Kementerian Agama sebagai berikut:

> Aturan yang berlaku menjadi acuan dalam hal penerapan penghargaan. Penerapannya dapat melalui kenaikan pangkat ataupun jabatan sesuai dengan kompetensinya dan kalau di Kementerian Agama sendiri ada penghargaan berupa hadiah atau tunjungan kepada pegawai-pegawai tertentu yang memang bagus dalam bekerja atau kinerjanya baik dan tidak menerima apapun yang memang diluar ketentuan.[55]

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa pegawai Kementerian Agama dalam melakukan kegiatan, melaksanakan tugas, selalu berlandaskan pada aturan-aturan yang berlaku, hal ini juga berarti bahwa Kementerian Agama Kota Parepare menghindari korupsi, suap ataupun gratifikasi. Pegawai Kementerian Agama menerima hadiah hanya berkaitan dengan kinerjanya.

---

[54]Rosmiati W, Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 21 Agustus 2019.

[55]Drs.H.Muh.Amin,MA, Kasubbag Tata Usaha Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 23 Agustus 2019.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

4.2.2 Profesional

Nilai profesional ditunjukkan dengan bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik. Profesional adalah orang yang ahli dalam suatu pekerjaan dan memiliki komitmen yang atas pekerjaan yang dilakukan. Penerapan nilai profesional di Kementerian Agama Kota Parepare dengan selalu berusaha maksimal melakukan perbaikan terus-menerus. Indikator positif dari professional adalah sebagai berikut.

4.2.2.1 Melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi jabatan

Pegawai Kementerian Agama dalam melaksanakan tugas berdasarkan dengan tugas dan fungsinya, sesuai dengan maksud dari profesional yaitu terus meningkatkan profesional, sehingga dapat mengemban amanahnya dengan baik guna memperoleh proses dan hasil yang optimal, seperti yang dikatakan Kepala seksi Pendidikan Agama Islam sebagai berikut:

> Itu kan sudah ada dalam pembagian *job description*, disitu kita sudah melihat yang mampu di bidang ini pasti diberikan tugas yang sesuai dengan keahliannya atau sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagai ASN.[56]

Wawancara diatas sangat jelas menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai Kementerian Agama Kota Parepare berdasarkan keahliannya terhadap bidang tersebut, yang memang sudah diatur dalam *job* description, hal ini juga dijelaskan pegawai Kementerian Agama "Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai karena pembagian tugas sudah diatur sesuai analisis jabatan".[57]

---

[56]H.Hasan Basri, S.Ag.,SH.,MA, Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 21 Agustus 2019.

[57]Nurwina Busrah, Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 21 Agustus 2019.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Hasil wawancara diatas menerangkan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai, karena pembagian tugas tersebut sudah diatur sesuai analisis jabatan. Penempatan jabatan sudah ditentukan berdasarkan beberapa kriteria penilaian.

4.2.2.2 Disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja

Nilai profesional juga dapat diamati dalam kesungguhan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Ketika pegawai diberikan tugas akan berusaha menyelesaikan tugas tersebut dengan baik dan bersungguh-sungguh, dengan begitu hasil pekerjaan tersebut akan maksimal dan sesuai yang diharapkan, sesuai dengan wawancara pegawai Kementerian Agama.

> Pada dasarnya memang ketika bekerja harus ada batasan waktu dan inikan memang sesuai dengan penilaian kinerja, setiap pegawai yang diberikan pekerjaan akan berupaya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab itu sebagaimana dengan semestinya dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.[58]

Salah satu bukti bahwa pegawai Kementerian Agama Kota Parepare dalam melaksanakan tugas secara disiplin adalah ketika diberikan tugas pegawai melaksanakan tugas tersebut dengan baik, menyelesaikan dengan tepat waktu serta sesuai dengan target yang ada, hal ini juga berarti bahwa pegawai Kementerian Agama berusaha dengan maksimal dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

4.2.2.3 Melakukan pekerjaan secara terukur

Setiap kegiatan yang dilakukan hendaknya memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatan tersebut, sehingga perlu adanya penyusunan program dari kegiatan yang akan dilakukan dengan tujuan agar waktu pelaksanaan dan

[58]Dominggus, Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 21 Agustus 2019.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

sasaraan dapat disesuaikan, dengan begitu kegiatan yang dilakukan dalam satu periode kepengurusan akan runtut berdasarkan perencanaan yang ada.

> Ya mereka melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, bertanggung jawab terhadap tugas tersebut serta menyelesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan. Target yang telah direncanakan di awal masa kinerja selalu dikejar agar sesuai target dan penyelesaiannya sesuai dengan waktu yang ditentukan, baik di internal maupun kinerja lembaga dibawah naungan Kementerian Agama.[59]

Penyusunan perencanaan program kerja Kementerian Agama Kota Parepare memang sudah dilaksanakan pada awal masa kerja, sehingga penerapan indikator profesional tentang melakukan pekerjaan secara terukur sudah dilaksanakan dengan baik di Kantor Kementerian Agama, dari perencanaan tersebut disusun program kerja baik jangka panjang maupun jangka pendek serta pegawai berusaha menyelesaikan setiap program kerja sesuai dengan perencanaan awal.

4.2.2.4 Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu

Salah satu bukti profesional pegawai adalah ketika diberikan tugas mereka mampu menyelesaikan tugas tersebut dengan baik dan tepat waktu, tugas yang diberikan apabila tidak diselesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan tentu akan berdampak terhadap lembaga tersebut, sebagaimana wawancara dengan pegawai Kementerian Agama Kota Parepare.

> Sering, misalnya dari provinsi atau dari atasan harus selesai karena memiliki deadline karena terlambat dalam mengumpulkan tugas akan berdampak terhadap lembaga, dari deadline yang diberikan kalau terlambat data tidak akan diterima.[60]

Kementerian Agama sebagai lembaga pemerintahan tentu memiliki aturan-aturan yang harus ditaati oleh sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu

[59]Drs.H.Muh.Amin,MA, Kasubbag Tata Usaha Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 23 Agustus 2019.

[60]Rosmiati W, Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 21 Agustus 2019.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

lembaga pemerintahan, salah satunya berkaitan dengan tugas yang diberikan, pegawai Kementerian Agama Kota Parepare dapat menerapkan sikap disiplin dalam bekerja terbukti dari tugas yang diberikan baik pusat maupun atasan di dalam internal lembaga dapat diselesaikan dengan rapi serta sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan.

4.2.2.5 Menerima *reward and punishment* sesuai dengan ketentuan

Berprestasi merupakan keinginan setiap orang, termasuk pegawai Kementerian Agama, karena dengan prestasi sumber daya manusia akan memperoleh kepuasan batin dan juga sebagai motivasi dalam melakukan pekerjaan, pemberian hadiah dilakukan tentu berdasarkan pada kinerja dan profesionalitas pegawai, hal ini juga diberlakukan dalam Kementerian Agama Kota Parepare.

> Penghargaan itu kan dikasih reward dalam bentuk uang atau tunjungan dan berupa hadiah yang biasa dikasih dalam satu tahun namun tidak semua hanya orang-orang tertentu yang memiliki kinerja baik seperti bagus hasil kerjanya, rajin, loyal, integritasnya tinggi, itulah yang menjadi penilaian pimpinan.[61]

Kementerian Agama Kota Parepare memberikan hadiah kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas, pemberian hadiah ini berdasarkan pada beberapa kriteria seperti hasil kerja yang baik, rajin, loyalitas, dan berintegritas. Hampir setiap tahun terdapat pegawai yang menerima penghargaan di kantor Kementerian Agama, ini membuktikan bahwa tingkat kinerja pegawai sudah baik serta pegawai sangat menjauhi adanya teguran atau bahkan saknsi dari pimpinan.

[61]H.Hasan Basri, S.Ag.,SH.,MA, Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 21 Agustus 2019.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

4.2.3 Inovasi

Inovasi dalam lima nilai budaya kerja Kementerian Agama adalah menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik. Inovasi adalah suatu usaha pembaharuan terhadap berbagai sumber daya sehingga sumber daya tersebut memiliki nilai guna bagi manusia. Inovasi sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, karena kedua hal tersebut dapat memudahkan sumber daya manusia dalam memproduksi berbagai hal baru dan berbeda. Inovasi dilakukan karena adanya keinginan untuk melakukan sesuatu menjadi lebih mudah dan cepat. Indikasi inovasi dalam lima budaya kerja Kementerian Agama sebagai berikut:

4.2.3.1 Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan

Fungsi dari evaluasi adalah mengetahui hasil yang dicapai dan untuk menemukan sesuatu yang dapat dikembangkan atau juga menjadi koreksi agar dapat dilakukan perbaikan secara terus-menerus atau diselesaikan dengan menggunakan cara baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya tetapi dipandang efektif dan efisien.

> Ya, ada disini kadang kita dievaluasi oleh pimpinan melalui apel misalnya dihari senin itu ada pagi dihari jumat itu hari terakhir kerja ada apel sore itu semua kan dalam bentuk evaluasi kinerja yang berkaitan dengan pekerjaan dalam sepekan itu dan juga dalam setiap bulan dilaksanakan rapat-rapat koordinasi sebagai wadah evaluasi kinerja juga sharing dalam melaksanakan tugas Kementerian Agama.[62]

Kementerian Agama Kota Parepare selalu mengadakan evaluasi untuk menilai dan mengukur kinerja pegawai dalam beberapa waktu, melalui evaluasi tersebut dapat diketahui kekurangan dan permasalahan yang dihadapi oleh pegawai, serta pemecahan atau upaya pencarian solusi dari permsalahan yang dihadapi. Ini

[62]Dominggus, Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 21 Agustus 2019.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

merupakan bentuk penerapan selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan.

4.2.3.2 Bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif

Sikap keterbukaan dalam menerima kritik, masukan atau ide-ide baru merupakan sikap yang sangat baik dan harus dilakukan oleh setiap pegawai, karena kepekaan terhadap introspeksi diri sangat sulit dilakukan, Dalam melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan kerjasama, sumber daya manusia tidak akan mampu bekerja sama dengan baik apabila mementingkan ego dari setiap individu, program kerja akan berjalan sesuai dengan perencanaan apabila semua unsur yang terlibat dapat saling terbuka dan bekerjasama.

> Dalam beberapa hal, pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya *tim work* memang kita lakukan secara bersama-sama dan akan berkaitan yang pertama tadi ketika seharusnya kerjasama akan tetapi kalau tidak dikerjakan besama tidak akan sampai pada waktu yang telah ditentukan, saya melihat selama ini kan setiap kegiatan-kegiatan yang dikerjakan dilakukan secara bersama-sama dan masing-masing melaksanakan sesuai dengan tupoksi atau pembagian tugas dalam bekerja.[63]

Sikap terbuka di Kementerian Agama Kota Parepare sudah diterapkan dengan baik, salah satunya dalam beberapa kegiatan mereka melakukan kerjasama agar kegiatan yang dilakukan dapat efektif dan efisien, dalam bekerjasama perlu adanya sikap terbuka dengan sesama sumber daya manusia, seperti halnya dalam melaksanakan suatu kegiatan apabila tidak saling terbuka otomatis pegawai akan sulit untuk melakukan pekerjaan, karena mereka sibuk dengan urusan pribadi.

4.2.3.3 Meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi

Berkaitan dengan kompetensi dan kapasitas pribadi para pegawai Kementerian Agama Kota Parepare memberikan izin yang seluas-luasnya bagi para

[63]Dominggus, Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 21 Agustus 2019.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

pegawai yang ingin meningkatkan kualifikasi pendidikannya guna menambah kapasitas keilmuan yang dimilikinya sebagai bekal dalam bertugas. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai yang melanjutkan studinya. Keadaan ini tentu memberikan peluang bagi Kementerian Agama untuk mengembangkan keorganisasiannya dengan mendukung secara administrasi bagi pegawainya mengambil izin belajar.

4.2.3.4 Berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah

Tindakan pemecahan masalah tidak semua pegawai memiliki keberanian dalam mengambil sebuah keputusan. Dalam sistem pengambilan keputusan tidak semua pegawai memiliki wewenang karena memang sudah ada aturan dalam keorganisasian. Kementerian Agama Kota Parepare apabila menghadapi masalah selalu berusaha untuk menyelesaikan dengan cepat dan mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi, upaya yang dilakukan salah satunya dengan melakukan komunikasi dan koordinasi antara pegawai dan pimpinan.

4.2.3.5 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien

Penggunaan teknologi informasi jelas sangat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab Kementerian Agama. Seiring dengan perkembangan zaman, sumber daya manusia sangat bergantung pada teknologi, pemanfaatan teknologi menjadi keharusan bagi lembaga sebagai bentuk inovasi serta tidak ketinggalan terhadap perkembangan yang ada. Penggunaan jaringan internet terbukti sangat membantu kegiatan Kementerian Agama dalam menyampaikan informasi, penyusunan laporan dan sebagai sarana komunikasi baik internal maupun eksternal lembaga.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

> Pemanfaatan teknologi di Kementerian Agama sudah berjalan dengan baik, hampir seluruh pekerjaan diselesaikan dengan menggunakan komputer, Kementerian Agama Kota Parepare juga memiliki admin khusus untuk mempublikasikan kegiatan dilingkup Kemenag Parepare.[64]

Pemanfaatan teknologi di Kementerian Agama sudah berjalan dengan baik, sebagai bukti hampir seluruh pekerjaan diselesaikan dengan menggunakan komputer, kecenderungan orang saat ini lebih dekat dengan akses internet, sehingga banyak memanfaatkan jaringan dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti penggunaan aplikasi, *website*, media sosial, *e-mail* dalam memberikan informasi dan pengiriman data. Contoh penggunaan aplikasi dalam pelaporan keuangan di Kementerian Agama.

4.2.4 Tanggung Jawab

Tanggung jawab diartikan sebagai bekerja secara tuntas dan konsekuan terhadap pekerjaan yang semua pekerjaan. Tanggung jawab adalah kesadaran dari manusia terhadap perilaku atau perbuatan, baik yang dilakukan secara sadar ataupun tidak. Setiap pekerjaan yang dilakukan harus dapat dipertanggung jawabkan begitu juga dalam sebuah lembaga, amanah yang diberikan kepada pegawai menjadi tanggung jawabnya dan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, permasalahan yang sering dijumpai yaitu banyak dari sumber daya manusia yang bermasalah dengan hukum, oleh karena itu perlu adanya kesadaran tentang tanggung jawab dari amanah yang dibebankan kepada sumber daya tersebut.

4.2.4.1 Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu

Setiap tugas yang diberikan kepada pegawai memiliki batas maksimal atau *deadline*, batas waktu tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Begitu pula dengan pegawai Kementerian Agama batas

[64]Nurwina Busrah, Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 21 Agustus 2019.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

waktu tersebut dijadikan sebagai motivasi dalam bekerja, dengan adanya batas waktu yang diberikan pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

> Sering, misalnya dari provinsi atau dari atasan harus selesai karena memiliki *deadline* karena terlambat dalam mengumpulkan tugas akan berdampak terhadap lembaga, dari deadline yang diberikan kalau terlambat data tidak akan diterima.[65]

Sebagai bentuk tanggung jawab Kementerian Agama Kota Parepare senantiasa berupaya untuk menyelesaikan pekerjannya dengan baik dan tepat waktu, apabila tugas dan pekerjaan tersebut tidak selesai atau terlambat dalam pengumpulannya akan berdampak terhadap lembaga seperti data yang di kumpulkan tidak diterima dan pegawai Kementerian Agama sudah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

4.2.4.2 Berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah-langkah perbaikan.

Manusia tidak ada yang sempurna, sehingga dalam kesehariannya terkadang muncul kesalahpahaman, kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan atau beberapa permasalahan lainnya. Begitu pula dengan pegawai yang ada di Kementerian Agama Kota Parepare. Namun bukan berarti melakukan kesalahan adalah hal yang tidak memiliki solusi dan pemecahan masalah sehingga tidak ada penyelesaian dalam setiap permasalahan yang dihadapi, akan tetapi dengan kesalahan yang dilakukan justru dapat menjadikan pelajaran yang mampu mendorong untuk berbuat baik lagi. Maka dari itu pengakuan dari sebuah kesalahan menjadi hal yang tidak terlalu sulit meskipun terdapat konsekuensi dari kesalahan yang dilakukan. Serta perlu adanya perbaikan sehingga kesalahan yang sama tidak terulang kembali di lain waktu.

4.2.4.3 Mengatasi masalah sengan segera

[65]Rosmiati W, Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 21 Agustus 2019.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Setiap pekerjaan yang dilakukan tidak selalu sesuai dengan harapan dan berjalan sesuai dengan perencanaan, terkadang muncul kendala dan permasalahan di dalamnya, namun bukan berarti bahwa masalah harus dihindari terkadang masalah perlu dihadapi agar menjadi pembelajaran dan evaluasi pada masa yang akan datang, sebagai contoh pada saat mengerjakan laporan dan terdapat permsalahan pada pegawai Kementerian Agama Kota Parepare langsung di informasikan kepada pimpinan untuk dicarikan solusi bersama. Mengatasi masalah dengan segera merupakan langkah terbaik bagi setiap pegawai, karena menunda penyelesaian masalah akan menumpuk dan menambah permasalahan yang baru.

4.2.4.4 Komitemen dengan tugas yang diberikan

Sikap komitmen atau berpendirian teguh terhadap penyeselesaian setiap tugas yang diberikan merupakan citra bagi pegawai, karena salah satu bentuk tanggung jawab yang tinggi adalah sebuah komitmen. Begitu pula dengan pegawai Kementerian Agama Kota Parepare, hal ini diupayakan untuk selalu menjadi perhatian dengan mengantisipasi permasalahan yang akan dihadapi sehingga tidak mengganggu tugasnya. Salah satu bentuk perhatian dilakukan dengan adanya evaluasi oleh pimpinan serta dalam setiap pekerjaan dilaporkan kepada pimpinan.

4.2.5 Keteladanan

Sikap keteladanan berarti suatu perbuatan yang patut dicontoh atau ditiru. Dalam lima nilai budaya kerja Kementerian Agama keteladanan dimaknai menjadi contoh yang baik bagi orang lain. Sebagaimana persepsi publik bahwa Kementerian Agama adalah lembaha yang faham tentang agama. Oleh karena itu pegawai Kementerian Agama harus mampu memberikan contoh yang baik kepada masyarakat.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

4.2.5.1 Berakhlak terpuji

Kementerian Agama merupakan patokan bagi lembaga lain dalam mengemban akhlak. Oleh karena itu pegawai Kementerian Agama dituntut untuk memiliki akhlak terpuji dan menjadi contoh atau teladan bagi masyarakat. Salah satu contoh dari akhlak terpuji yang diperlihatkan oleh Kementerian Agama adalah sikap ramah dan terbuka terhadap masyarakat salah satunya dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang menyangkut kemasyarakatan.

> Ya, ada contohnya saja penyuluh agama yang memang setiap saat berinteraksi dengan masyarakat karena terjun langsung bersama masyarakat, contohnya saja dalam hal ceramah, khutbah itukan langsung berinteraksi, kalau secara kegiatan-kegiatan juga kan saya liat yang seperti tadi itu dan sekarang juga ada kegiatan-kegiatan misalnya dalam rangka memperingati hari kemerdekaan sekolah-sekolah ikut berpartisipasi seperti dari madrasah, seperti itu kan juga merupakan salah satu bentuk interaksi, bukan hanya kegiatan-kegiatan dari sekolah juga kegiatan lain seperti kegiatan yang dikelola oleh pemerintah daerah biasa juga kita diundang, kegiatan-kegiatan lain seperti forum komunikasi kita undang tokoh-tokoh agama untuk berbicara soal kerukunan.[66]

Kegiatan yang dilakukan Kementerian Agama yang menyangkut dengan masyarakat harus mampu memperlihatkan akhlak terpuji, tindakan yang patut dicontoh, kegiatan-kegiatan tersebut langsung berinteraksi dengan masyarakat seperti memberikan ceramah, khutbah dan penyuluhan dan perbuatan tersebut merupakan contoh dari akhlak terpuji.

4.2.5.2 Memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan dan adil

Memberikan pelayanan terhadap masyarakat atau lembaga binaan merupakan suatu keharusan dan keberhasilan merupakan salah satu tujuannya. Kementerian Agama Kota Parepare dalam memberikan pelayanan sudah sangat baik dan penuh keramahan, salah satu yang menjadi bukti adanya pelayanan di Kementerian Agama

[66]Dominggus, Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 21 Agustus 2019.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

dengan dibentuknya sistem pelayanan terpadu yang khusus melayani masyarakat yang memerlukan informasi di Kementerian Agama.

4.2.5.3 Membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat

Bimbingan senantiasa diberikan kepada seluruh pegawai sebagaimana fungsi seorang pemimpin kepada bawahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Dalam melaksanakan pekerjaan terkadang menghadapi kendala dan permasalahan seperti ada beberapa yang kurang difahami sehingga perlu adanya bimbingan dari teman sejawat. Seperti dalam penggunaan pada saat menyelesaikan laporan kegiatan.

4.2.5.4 Melakukan pekerjaan mulai dari diri sendiri

Keteladanan tidak akan berhasil apabila hanya menuntut orang lain namun tidak diaplikasikan kepada diri sendiri. Oleh karena itu, sebelum memberikan kepada orang lain perlu diaplikasikan atau menanamkan diri sendiri. Salah satu contoh adalah pada saat melaksanakan suatu pekerjaan, pimpinan harus selalu berupaya melakukan tugasnya dengan baik, sehingga seluruh pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik pula.

> Ya mereka melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, bertanggung jawab terhadap tugas tersebut serta menyelesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan. Target yang telah direncanakan di awal masa kinerja selalu dikejar agar sesuai target dan penyelesaiannya sesuai dengan waktu yang ditentukan, baik di internal maupun kinerja lembaga dibawah naungan Kementerian Agama. Termasuk saya, ketika diberikan tugas dari atasan harus dilaksanakan dengan baik.[67]

Inti dari keteladanan ini adalah memulai dari diri sendiri dengan mencontoh yang baik kemudian menunjukkan yang terbaik kepada seluruh *stakeholder* sehingga terwujud cita-cita yang sama seperti yang dituntunkan oleh Allah dan Rasulnya.

[67]Drs.H.Muh.Amin,MA, Kasubbag Tata Usaha Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 23 Agustus 2019.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Seperti itulah yang juga diterapkan oleh pegawai Kementerian Agama Kota Parepare.

4.3 Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare

Indikator kinerja digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan dari seorang pegawai atau sumber daya manusia, untuk mendapatkan penilaian yang baik. Kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai pegawai atau karyawan berdasarkan ukuran yang berlaku pada saat melaksanakan tugas dalam kurun waktu tertentu yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dengan hasil yang baik. Adapun indikator kinerja pegawai yang penulis gunakan yaitu berdasarkan indikator kinerja Bernadin dan Russel sebagai berikut:

4.3.1 *Quality*(kualitas pekerjaan)

Kualitas yang dimaksud adalah seberapa baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang diinginkan. Kualitas berkaitan dengan hasil yang dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan tugas sebagaimana wawancara dengan pegawai Kementerian Agama sebagai berikut:

> Pada dasarnya menurut penilaian saya tugas yang diberikan sudah sesuai dengan tupoksinya dan pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai tujuan yang diharapkan.[68]

Wawancara diatas menjelaskan bahwa pegawai Kementerian Agama mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, rapi dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Hal ini sudah memenuhi kualitas dari indikator kinerja yang berkaitan dengan kualitas yaitu hasil pekerjaan mendekati kesempurnaan atau sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

---

[68]Dominggus, Kasubbag Tata Usaha Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 21 Agustus 2019.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

4.3.2 *Quantity*(Kuantitas)

Kuantitas berkaitan dengan jumlah yang dihasilkan atau seberapa banyak kegiatan yang diselesaikan sesuai dengan perencanaan pada awal kepengurusan. Dalam melaksanakan kegiatan harus sesuai dengan program kerja yang dilaksanakan dan Kementerian Agama Kota Parepare dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan target yang telah ditentukan dan berdasarkan perencaan di awal kepengurusan.

> Ya mereka melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, bertanggung jawab terhadap tugas tersebut serta menyelesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan. Target yang telah direncanakan di awal masa kinerja selalu dikejar agar sesuai target dan penyelesaiannya sesuai dengan waktu yang ditentukan, baik di internal maupun kinerja lembaga dibawah naungan Kementerian Agama. Termasuk saya, ketika diberikan tugas dari atasan harus dilaksanakan dengan baik.[69]

Kementerian Agama Kota Parepare pada periode ini merupakan kepengurusan baru yang dipimpin oleh Bapak H. Abdul Gaffar, S.Ag.,MA. Yang dilantik pada awal Januari tahun 2019, dalam kepengurusannya tersebut program kerja sudah dijalankan berdasarkan pada perencanaan dan target yang ada, beberapa kegiatan tersebut seperti bimbingan, ceramah, penyuluhan, majelis anak shaleh dan sebagainya.

4.3.3 *Timelines* (Ketepatan waktu)

Seberapa baik sebuah aktivitas diselesaikan pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain. Ketepatan waktu ini berkaitan dengan seberapa baik pegawai mampu memanfaatkan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas yang ada.

---

[69]Drs.H.Muh.Amin,MA, Kasubbag Tata Usaha Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 23 Agustus 2019.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

> Pada dasarnya memang ketika bekerja harus ada batasan waktu dan inikan memang sesuai dengan penilaian kinerja, setiap pegawai yang diberikan pekerjaan akan berupaya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab itu sebagaimana dengan semestinya dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.[70]

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa pegawai Kementerian Agama melaksanakan tugasnya dengan baik, mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, ini berarti bahwa pegawai yang ada di Kementerian Agama mampu memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

4.3.4 *Cost Efectiveness* (Efektivitas Biaya)

Tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. Sebagai contoh pemanfaatan sumber daya manusia dan teknologi dalam suatu lembaga, sebagaimana wawancara dengan pegawai.

> Kalau di Kementerian Agama dalam penggunaan IT itu saya lihat memang sangat gencar-gencarnya ya, aplikasi-aplikasi yang dikembangkan ini karena situs sudah menuntut Kementerian Agama untuk melek dan tidak gaptek seperti di Haji memang berkaitan dengan aplikasi semua, malah saat ini kan pegawai itu sudah dituntut untuk melaporkan kinerjanya secara online, jadi memang ini Kementerian Agama arahnya bahwa pegawai tahu tentang teknologi, bekerja dengan teknologi.[71]

Pemanfaatan teknologi di Kementerian Agama diterapkan dengan baik, hampir semua kegiatan dilakukan dengan menggunakan komputer, serta penggunaan sumber daya manusia juga dimanfaatkan dengan baik sebagaimana diketahui dalam perekrutan pegawai berdasarkan pada tugas dan fungsinya, latar belakang pendidikan dan pengetahuan tentang bidang yang akan menjadi pekerjaannya.

---

[70]Dominggus Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 21 Agustus 2019.

[71]Dominggus, Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare,Wawancara penulis di Kantor Kementerian Agama, 21 Agustus 2019.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

4.3.5 *Need for supervision* (kebutuhan untuk supervisi)

Seberapa baik seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, pegawai kementerian Agama melakukan pekerjaan tersebut berdasarkan tupoksinya masing-masing tanpa harus diawasi langsung oleh atasan, namun jika mengalami kendala atau permasalahan terhadap pekerjaan yang sedang dilaksanakan akan langsung diinformasikan kepada atasan.

4.3.6 *Interpersonal Impact* (dampak interpersonal)

Seberapa baik karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan, salah satu yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja pegawai dengan melihat tingkat kerjasama pegawai dengan rekan kerjanya, hal ini diperlukan dalam beberapa kegiatan atau pekerjaan, pegawai terkadang harus berhubungan dengan orang lain atau bekerja sama dalam menyelesaikan kegiatan. Kerjasamanya cukup baik, tidak ada yang menganggurkan pekerjaan yang diberikan, dalam pelaksanaan suatu kegiatan mereka mampu bekerjasama ketika memang pekerjaan tersebut berhubungan dengan beberapa orang.

Kementerian Agama dalam melakukan kegiatan yang membutuhkan banyak orang selalu berusaha untuk melaksanakan kegiatan tersebut secara bersama dan tingkat kerjasama pegawai yang ada di Kementerian Agama Kota Parepare sudah baik, hal ini berarti berarti bahwa indikator kinerja dampak interpersonal diterapkan dengan baik di Kantor Kementerian Agama Kota Parepare.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

4.4 Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare

Setiap organisasi memiliki aktivitas tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dalam upaya pencapaian tujuan tersebut manajemen sangat berperan penting sehingga program kerja dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan tujuan yang dicapai sesuai dengan harapan. Manajemen sebagai suatu proses yang dilakukan secara runtut dari perencanaan, pengorganisasian, pengaplikasian hingga evaluasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Ilmu manajemen selalu memiliki perkembangan dari waktu ke waktu, salah satunya adalah pendekatan manajemen perilaku.

Pendekatan manajemen perilaku merupakan pendekatan yang percaya bahwa jika manajer berfokus pada karyawan bukan pada produksi mekanistik, maka perkerjaan akan lebih puas dan karyawan akan lebih produktif. Teori manajemen perilaku menekankan pada pentingnya manajemen memerhatikan perilaku dan kebiasaan individu manusia didalam organisasi dan pentingnya pula manajemen melakukan perubahan perilaku dan kebiasaan manusia yang ada dalam organisasi agar organisasi berjalan dengan baik.

Lima nilai budaya kerja Kementerian Agama merupakan konsep yang berkaitan dengan baik dan buruk, benar dan salah. Nilai dapat menjadi cerminan serta gambaran akan hidup dan tatanan masyarakat yang saling membantu keteraturan sosial. Nilai ini diperlukan dalam sebuah lembaga, agar tidak terjadi penyimpangan, kinerja pegawai meningkat, produktivitas meningkat dan pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kementerian Agama Kota Parepare dalam menerapkan lima nilai tersebut sudah baik dan sesuai dengan tujuan diterapkannya.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Perspektif manajemen perilaku menyatakan bahwa manajemen tidak hanya dipandang sebagai suatu proses keteknikan, karena manajemen berkaitan dengan tingkah laku manusia, dalam lima nilai budaya kerja Kementerian Agama jelas memerhatikan tingkah laku manusia dalam lembaga, mulai dari integritas, profesional, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Dalam penerapannya lima budaya kerja Kementerian Agama sejalan dengan program revolusi mental presiden Joko Widodo, sehingga lima nilai budaya kerja ini tidak langsung diterapkan tetapi berdasarkan pertimbangan serta melihat permasalahan yang ada dilingkungan Kementerian Agama, hal ini sesuai dengan pendekatan manajemen harus dipertimbangan secara hati-hati.

Organisasi adalah keseluruhan dan suatu kesatuan bagian-bagian, karena itu pengawasan oleh manager individual hendaknya melalui pendekatan yang sesuai, dalam penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama dilakukan evaluasi oleh pimpinan untuk mengetahui kekurangan dan permasalahan serta hasil pekerjaan dari pegawai, kemudian pendekatan motivasional juga sudah diterapkan terbukti pegawai Kementerian Agama dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Manajemen perilaku berusaha memahami sumber daya manusia dengan memperhatikan kebiasaan dan perilakunya, dalam gagasan manajemen perilaku menyatakan bahwa organisasi hendaknya mampu memberikan kesempatan bawahan untuk dapat memuaskan kebutuhan, hal ini juga dilakukan oleh Kementerian Agama Kota Parepare dengan memberikan *reward* kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik serta sudah tercantum dalam lima nilai budaya kerja Kementerian Agama, selanjutnya adalah setiap karyawan hendaknya diberi tugas yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat memberikan kepuasan, hal ini juga sudah diterapkan

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

dengan baik di Kementerian Agama Kota Parepare, setiap pegawai bekerja berdasarkan tugas dan fungsinya masing-masing dan pegawai sudah mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, sesuai dengan target dan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan proses peningkatan kinerja pegawai, nilai budaya Kementerian Agama sebagai kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan instansi melalui peningkatan pencapaian tujuan yang sesuai dengan rencana yang disusun. Nilai budaya kerja Kementerian Agama sebagai patokan atau tolak ukur mengatur pegawai secara umum. Dalam perspektif kinerja vroom menyatakan bahwa orang yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi disebut sebagai orang yang produktif. Teori ini berfokus pada tiga hubungan yaitu hubungan upaya dengan kinerja dimana karyawan mempunyai persepsi bahwa upaya yang lebih besar berakibat pada kinerja yang semakin memuaskan, hal ini yang mendorong pegawai untuk berusaha melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, sebagaimana dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pegawai Kementerian Agama yang sudah baik.

Hubungan kinerja dengan imbalan menyangkut keyakinan seseorang bahwa menampilkan kinerja pada tingkat tertentu akan berakibat pada hasil tertentu yang diinginkan, dalam melaksanakan kegiatan pegawai Kementerian Agama mampu menyelesaikan kegiatan tepat waktu serta memanfaatkan sumber daya yang ada untuk membantu dan memudahkan pekerjaannya.

Hubungan imbalan dengan tujuan pribadi, yang memungkinkan disini adalah sejauh mana imbalan yang diterima dari organisasi memuaskan tujuan dan kebutuhan pribadi dari karyawan, Kementerian Agama Kota Parepare selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik, sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti hadiah, tunjangan dan sebagainya. hal ini

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

membuktikan bahwa lima nilai budaya kerja Kementerian Agama mampu meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan nilai budaya kerja Kementerian Agama menjadikan pegawai cakap dalam memberikan bimbingan dan penyuluhan, membimbing diri sendiri dan binaan, melaksanakan program kegiatan dan tugas sampai evaluasi dari kegiatan.

Nilai budaya kerja Kementerian Agama selalu sesuai dengan arah tujuan dan bahkan cita-cita keagamaan yang dimiliki oleh instansi Kemenag itu sendiri. Mekanisme pembagian tugas dan pembinaan berjalan menurut tupoksi yang ada namun tetap memperhatikan dan menjunjung tinggi kearifan dan kebijaksanaan yang dikaitkan dengan kondisi lembaga melalui forum rapat yang demokratis. Mengatur orang adalah suatu hal yang kompleks karena orang yang diatur dan instansi atau bidang yang mengatur mempunyai pendapat, pengalaman, kematangan pemikiran, kemauan dan kemampuan menghadapi situasi yang berbeda.

Penerapan nilai budaya kerja Kementerian Agama juga dalam menghadapi keadaan tersebut sering melihat situasi dan kondisi sebelum dilakukan penerapan secara menyeluruh, nilai budaya kerja Kementerian Agama mampu memberikan motivasi baik secara teknis maupun psikis dengan isyarat petunjuk dan pengarahan dengan penerapan keteladanan. Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa nilai budaya kerja Kementerian Agama memiliki fungsi yang sangat baik. Dalam hal ini nilai budaya kerja Kementerian Agama mudah diadaptasikan dan diteladani oleh seluruh pegawai Kementerian Agama Kota Parepare dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta mampu memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjannya dengan baik serta meningkatkan kinerja pegawai.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

5.1.1 Penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama Kota Parepare yang terdiri dari integritas, profesional, inovasi, tangung jawab dan keteladanan. Lima nilai tersebut menjadi dasar dan landasan bagi kementerian Agama dalam bekerja, nilai ini dibuat dalam indikator positif dan indikator negatif, pegawai Kementerian Agama Kota Parepare mampu menerapkan nilai tersebut dengan baik dan positif. Dari semua indikator positif yang ada pegawai mampu menerapkan dengan baik, seperti integritas yaitu mengutamakan tugas yang diberikan, melaksanakan tugas dengan baik dan taat terhadap aturan, profesional ditunjukkan dengan penyelesaian tugas dengan baik dan rapi, melakukan pekerjaan berdasarkan tupoksinya dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tepat waktu, inovasi ditunjukkan dengan memanfaatkan teknologi dalam setiap pekerjaan, tanggung jawan ditunjukkan dengan menyelesaikan tugas tepat waktu dan dilaporkan secara berkala dan keteladanan ditunjukkan dengan memberikan contoh yang baik sebagaimana yang ada di dalam lima nilai budaya kerja Kementerian Agama.

5.1.2 Indikator kinerja pegawai dapat diketahui dengan merujuk pada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, pengawasan dan dampak interpersonal. Kinerja pegawai dikatakan meningkat apabila tingkat produktivitas meningkat yang didasarkan pada perspektif harapan yaitu hubungan upaya dengan kinerja, kinerja dengan imbalan dan imbalan dengan tujuan pribadi. Pegawai Kementerian Agama memiliki kinerja yang baik dapat

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

dilihat dari kualitas pekerjaan yaitu menyelesaikan tugas dengan baik dan rapi serta tepat waktu, mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam memudahkan pekerjaannya serta pegawai mampu bekerja sama dengan baik.

5.1.3 Penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama mampu meningkatkan kinerja pegawai sebagaimana diketahui penerapan lima nilai budaya kerja diterapkan dengan baik di Kementerian Agama Kota Parepare dan kinerja pegawai juga baik. Hal ini karena nilai budaya kerja Kementerian Agama mudah diadaptasikan dan diteladani oleh seluruh pegawai Kementerian Agama Kota Parepare dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta mampu memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjannya dengan baik serta meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

5.2.1 Hendaknya lima budaya kerja Kementerian Agama yaitu integritas, profesional, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan tetap dipertahankan agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

5.2.2 Pegawai kementerian Agama Kota Parepare tetap mempertahankan kinerjanya sehingga tugas dan fungsi pegawai dapat terlaksana dengan baik.

5.2.3 Kesadaran, dorongan dan motivasi dalam diri pegawai untuk senantiasa memiliki sikap integritas, profesional, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan serta tetap berusaha menigkatkan kinerjanya.

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Cet. IV; Jakarta : PT Rineka Cipta

Bunging, Burhan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Choliq, Abdul. *Perilaku dan Budaya Organisasi.* Yogyakarta: Penerbit Ombak.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.* Cet. IV, Jakarta: Bumi Aksara.

Hadikusuma, Hilda. 1995. *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Manajemen Dakwah.* Bandung: Alpabeta.

Handayaningrat, Soewarno. 2007. *Pengantar Studi Ilmu Administasi dan Manajemen* Jakarta: Bina Aksara

Kementerian Agama Republik Indonesia. 2014. *Mushaf Al – Qur'an Terjemah,.* Jakarta: Pustaka Jaya Ilmu.

Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa. 2008. Ed. IV. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Agama.

Muhyadi. 2015. *Dinamika Organisasi Konsep dan Aplikasinya dalam Interaksi Sosial.* Yogyakarta: Penerbit Ombak

Munawwarah, Muthii 'Athul. 2017.*Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Sistem Pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman".* (Skripsi Sarjana; Fakultas Dakwah dan Komunikasi; Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cet. V. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

_____.2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan industri.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*; *Tinjauan Filosofis dan Praktis.*Cet. I. Jakarta: Prenadamedia Group.

Ramadhan, Hikmat. 2017. *Penerapan Budaya Kerja Perseroan Terbatas Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Kota Makassar*". Skripsi Sarjana; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; Universitas Hasanuddin, Makassar

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Sabardi Agus. 2001. *Pengantar Manajemen: Edisi Revisi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Saefullah, Kurniawan dan Tistawati, Ernie. 2005. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama.* Cet; I, Jakarta: Kencana.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D).* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy.2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Jakarta: Rineka Cipta.

Suwandi dan Basrowi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Jakarta: Rineka Cipta

Suyanto, Bagong. 2007. *Metodologi Penelitian Sosial.* Jakarta : Kencana

Siswanto, H.B. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Syamsi, Ibnu. 1998. *Pokok – Pokok Organisasi dan Manajemen.* Jakarta: Bina Aksara.

Tika, Moh. Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Thontowi, Zulkifli Syauqi.2016.*"Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas".* Skripsi Sarjana; Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan; Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Tim Penyusun.2013. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi),* Edisi Revisi. Parepare: STAIN Parepare.

Terry alih bahasa oleh Winardi.1986. *Asas – Asas Manajemen.* Bandung: Alumni.

Wirawan.2009.Evaluasi Kinerja *Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian).* Jakarta: Salemba Empat.

Zauri, Ahmad. 2016. "*Strategi Penerapan Lima Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayanan Prima".* Jurnal Studi Islam 14, no 1.

Zuriah, Nurul. 2005. *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Subbag Inmas, Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah, *5 Nilai Budaya Kerja bukan sekedar Retorika, https://Jateng.kemenag.go.id/warta/berita/detail/5-budaya-kerja-bukan-sekedar-retorika*.(21 Januari 2019)

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

WAWANCARA PENELITIAN

Nama : Drs. H. Muh. Amin, MA.

Jabatan : Kasubbag Tata Usaha

1. Kapan mulai diterapkan lima budaya kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kota Parepare?

   Lima budaya kerja Kementerian Agama ini sudah beberapa tahun diterapkan kalau di kementerian Agama Parepare sejak tahun 2016.

2. Bagaimana sikap pegawai Kementerian Agama ketika diberikan tugas?

   Ya mereka melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, bertanggung jawab terhadap tugas tersebut serta menyelesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan. Target yang telah direncanakan di awal masa kinerja selalu dikejar agar sesuai target dan penyelesaiannya sesuai dengan waktu yang ditentukan, baik di internal maupun kinerja lembaga dibawah naungan Kementerian Agama. Termasuk saya, ketika diberikan tugas dari atasan harus dilaksanakan dengan baik.

3. Bagaimana tingkat kerjasama pegawai Kementerian Agama dalam melaksanakan tugas?

   Soal kerjasama ya tentu mereka bekerja sama dengan baik apabila kegiatan tersebut memang memerlukan beberapa orang dalam pelaksanaannya, apalagi Kementerian Agama sering melaksanakan kegiatan-kegiatan yang memerlukan beberapa orang.

4. Apakah tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai?

   Tugas pokok dan fungsi menjadi dasar dalam perencanaan seluruh program. Oleh karena itu kinerja kami terus diarahkan sesuai kompetensi serta tugas yang

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

diberikan. Jadi, sudah ada aturannya pegawai yang mampu di bidang tertentu akan ditempatkan sesuai dengan kemampuannya.

5. Apakah ada kegiatan yang dilakukan untuk menjalin hubungan dengan masyarakat?

   Iya, banyak kegiatan-kegiatan dari Kementerian Agama yang berhubungan dengan masyarakat, karena memang itulah yang menjadi visi dan misi dari Kementerian Agama tersebut. Kegiatan-kegiatan tersebut banyak baik di bidang pendidikan dan sebagainya.

6. Apakah pegawai Kementerian Agama pada saat diberikan tugas dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan rapi serta sesuai dengan tujuan yang diharapkan?

   Setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing otomatis pegawai akan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, karena ini bukan berkaitan dengan individu pegawai tetapi menyagkut lembaga juga dan di Kementerian Agama pegawai mampu untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik serta sesuai yang diharapkan, kalaupun ada kendala akan diatasi dengan segera.

7. Bagaimana pemanfaatan teknologi di Kementerian Agama?

   Disini dalam hampir semua kegiatan memanfaatkan teknologi, Karena memang ada kegiatan-kegiatan yang mengharuskan untuk menggunakan teknologi seperti di Haji dan Keungan mereka menggunakan aplikasi serta dalam laporan kegiatan juga dengan menggunakan teknologi.

8. Apakah pegawai Kementerian Agama datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku?

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Tentu saja umumnya aparatur Kementerian Agama sejauh pengamatan saya datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan yang ada dan bukan hanya dalam hal kedisiplinan begitu juga dalam hal menaati aturan lain.

9. Apakah terdapat evaluasi berkala yang dilakukan oleh Kementerian Agama?

   Rapat evaluasi selalu diadakan dalam dalam kurun tiga bulan sekali, dengan tujuan untuk mengukur target yang telah ditentukan, evaluasi dari hasil pekerjaan sebelumnya, permasalahan yang dihadapi serta pemecahan masalahnya.

10. Apa prestasi-prestasi yang pernah diraih oleh Kementerian Agama?

    Banyak prestasi-prestasi yang diraih oleh Kementerian Agama baik itu dalam lomba-lomba maupun yang berada di internal Kementerian Agama itu sendiri.

11. Apakah ada penghargaan yang diberikan kepada pegawai berkaitan dengan kinerjanya?

    Aturan yang berlaku menjadi acuan dalam hal penerapan penghargaan. Penerapannya dapat melalui kenaikan pangkat ataupun jabatan sesuai dengan kompetensinya dan kalau di Kementerian Agama sendiri ada penghargaan berupa hadiah atau tunjungan kepada pegawai-pegawai tertentu yang memang bagus dalam bekerja atau kinerjanya baik dan tidak menerima apapun yang memang diluar ketentuan.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

WAWANCARA PENELITIAN

Nama : H. Hasan Basri, S.Ag.,SH.,MA

Jabatan : Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam

1. Bagaimana sikap pegawai Kementerian Agama ketika diberikan tugas?

   Saya kira ini berkaitan dengan integritas, tugas-tugas oleh Negara kepada staf saya kira itu dikerjakan dengan baik. Mereka bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan, kalau di seksi saya, saya bias mengatakan 100% mereka mampu mengerjakan tugas pada saat diberikan.

2. Bagaimana tingkat kerjasama pegawai Kementerian Agama dalam melaksanakan tugas?

   Kerjasamanya cukup baik, tidak ada yang menganggurkan pekerjaan yang diberikan, dalam pelaksanaan suatu kegiatan mereka mampu bekerjasama ketika memang pekerjaan tersebut berhubungan dengan beberapa orang.

3. Apakah tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai?

   Itu kan sudah ada dalam pembagian *job description*, disitu kita sudah melihat yang mampu di bidang ini pasti diberikan tugas yang sesuai dengan keahliannya atau sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagai ASN.

4. Apakah ada kegiatan yang dilakukan untuk menjalin hubungan dengan masyarakat?

   Oh iya, hampir semua kegiatan berhubungan dengan masyarakat dalam artian masyarakat pendidikan, misalnya kegiatan lombah dakwah pidato, kegiatan yang bias menjalin kerjasama dengan masyarakat, kegiatan majelis anak shaleh, pengembangan kegiatan agama seperti zikir dan doa di sekolah-sekolah, kemudian yasinan.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

5. Apakah pegawai Kementerian Agama pada saat diberikan tugas dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan rapi serta sesuai dengan tujuan yang diharapkan?

   Harapan kita sebagai atasan, pimpinan kepada staf harus diselesaikan dengan baik, kalau misalnya ada yang belum selesai mereka akan kembali melaporkan bahwa ada kendala, kemudian kendala tersebut langsung kita atasi jadi tetap kegiatan tersebut terlaksana. Kalau terdapat permasalahan langsung ditangani dan dicarikan solusi yang terbaik, supaya semua fungsi dan tugas berjalan dengan baik, karena kalau bermasalah tugas-tugas bisa tidak lancar.

6. Bagaimana pemanfaatan teknologi di Kementerian Agama?

   Pemanfaatan teknologi sampai saat ini digunakan dengan baik, bagi yang memiliki pengetahuan tentang teknologi ya pasti menggunakan, tapi kan tidak semua pegawai mampu mengoperasionalkan dengan baik jadi pegawai tertentu yang membidangi pekerjaan tersebut pasti bisa. Contohnya yaa penggunaan teknologi dalam pelaksanaan kegiatan dan juga keuangan kan menggunakan aplikasi dalam pelaporannya.

7. Apakah pegawai Kementerian Agama datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku?

   Pada umumnya begitu, karena terdapat konsekuensi apabila terlambat. Kita harus cepat masuk sesuai dengan ketentuan.

8. Apakah terdapat evaluasi berkala yang dilakukan oleh Kementerian Agama?

   Setiap bulan terdapat evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Agama dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai selama sebulan tersebut serta mengetahui kendala dan upaya perbaikan selanjutnya.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

9. Apa prestasi-prestasi yang pernah diraih oleh Kementerian Agama?

   Mengenai prestasi banyak, kementerian Agama sering mendapatkan juara pada saat mengikuti lomba-lomba.

10. Apakah ada penghargaan yang diberikan kepada pegawai berkaitan dengan kinerjanya?

    Penghargaan itu kan dikasih reward dalam bentuk uang atau tunjungan dan berupa hadiah yang biasa dikasih dalam satu tahun namun tidak semua hanya orang-orang tertentu yang memiliki kinerja baik seperti bagus hasil kerjanya, rajin, loyal, integritasnya tinggi, itulah yang menjadi penilaian pimpinan.

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

WAWANCARA PENELITIAN

Nama : Nurwina Busrah

Jabatan : Pengadimistrasi/Pengelola Humas Kemenag Parepare

1. Bagaimana sikap pegawai Kementerian Agama ketika diberikan tugas?

   Melaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan menyelesaikan sesuai target yang ditentukan.

2. Bagaimana tingkat kerjasama pegawai Kementerian Agama dalam melaksanakan tugas?

   Kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik.

3. Apakah tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai?

   Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai karena pembagian tugas sudah diatur sesuai analisis jabatan.

4. Apakah ada kegiatan yang dilakukan untuk menjalin hubungan dengan masyarakat?

   Ada, misalnya mengikuti safari zikir secara aktif baik tingkat kecamatan maupun tingkat kota, begitupun dengan berbagai kegiatan lomba, keluarga besar Kementerian Agama selalu ikut ambil bagian.

5. Apakah pegawai Kementerian Agama pada saat diberikan tugas dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan rapi serta sesuai dengan tujuan yang diharapkan?

   Iya, para pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

6. Bagaimana pemanfaatan teknologi di Kementerian Agama?

   Pemanfaatan teknologi di Kementerian Agama sudah berjalan dengan baik, hampir seluruh pekerjaan diselesaikan dengan menggunakan komputer,

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Kementerian Agama Kota Parepare juga memiliki admin khusus untuk mempublikasikan kegiatan dilingkup Kemenag Parepare.

7. Apakah pegawai Kementerian Agama datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku?

   Para pegawai datang dan pulang tepat waktu yang dibuktikan dengan absen elektronik (cheklok)

8. Apakah terdapat evaluasi berkala yang dilakukan oleh Kementerian Agama?

   Evaluasi dilakukan oleh Kantor Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan baik secara berkala (triwulan, semester) dan tahunan.

9. Apa prestasi-prestasi yang pernah diraih oleh Kementerian Agama?

   Banyak prestasi yang telah diraih baik di tingkat kota maupun di tingkat provinsi, seperti lingkungan madrasah, MI DDI Taqwa, juara harapan 2 lomba mata pelajaran pada KSM tingkat provinsi,MA Al-Badar, juara harapan 3 lomba mata pelajaran Biologi pada KSM tingkat provinsi, MAN 2, Juara harapan 1 lomba mata pelajaran Biologi pada KSM tingkat provinsi, MAN 2, Juara umum 2 lomba cerdas tangkas gerakan pramuka tingkat kota, MTs.N, Juara 2 lomba gerak jalan tingkat kota, Laskar santri Al-Mustaqim, Juara 3 lomba gerak jalan tingkat kota, Kemenag Parepare, juara 2 lomba takbir keliling Idul Adha 2019.

10. Apakah ada penghargaan yang diberikan kepada pegawai berkaitan dengan kinerjanya?

    Ya, setiap pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan.

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

WAWANCARA PENELITIAN

Nama : Rosmiati W

Jabatan : Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare

1. Bagaimana sikap pegawai Kementerian Agama ketika diberikan tugas?

   Harus melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya masing-masing.

2. Bagaimana tingkat kerjasama pegawai Kementerian Agama dalam melaksanakan tugas?

   Ya, pegawai Kementerian Agama dalam melaksanakan tugas yang menyangkut dengan kerjasama maka akan dilakukan dengan baik dan mereka bekerja sama untuk menyelesaikan tugas tersebut.

3. Apakah tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai?

   Ya, tugas yang diberikan kepada pegawai Kementerian Agama sesuai dengan kemampuannya, pegawai harus faham dengan tugas tersebut karena mereka tidak dapat berkeja dengan baik apabila tidak memahami tugas yang diberikan.

4. Apakah ada kegiatan yang dilakukan untuk menjalin hubungan dengan masyarakat?

   Banyak kegiatan yang dilakukan pegawai Kementerian Agama untuk menjalin hubungan dengan masyarakat, seperti di Haji yang memang berhubungan dengan masyarakat, madrasah dan pendidikan juga yang berhubungan langsung dengan masyarakat.

5. Apakah pegawai Kementerian Agama pada saat diberikan tugas dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan rapi serta sesuai dengan tujuan yang diharapkan?

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Sering, misalnya dari provinsi atau dari atasan harus selesai karena memiliki *deadline* karena terlambat dalam mengumpulkan tugas akan berdampak terhadap lembaga, dari deadline yang diberikan kalau terlambat data tidak akan diterima.

6. Bagaimana pemanfaatan teknologi di Kementerian Agama?

   Disini banyak aplikasi, semua laporan dan kegiatan perkantoran berbasis aplikasi.

7. Apakah pegawai Kementerian Agama datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku?

   Iya, kecuali yang memang diberikan tugas luar dan memiliki surat tugas. Kalau masih berada dikantor pegawai akan datang dan pulang tepat waktu, sesuai dengan aturan yang berlaku, pegawai selalu menaati aturan-aturan yang ada disini.

8. Apakah terdapat evaluasi berkala yang dilakukan oleh Kementerian Agama?

   Kementerian Agama biasa melakukan evaluasi seperti kalau di Keuangan biasa ada evaluasi, seperti anggaran.

9. Apa prestasi-prestasi yang pernah diraih oleh Kementerian Agama?

   Banyak seperti dari madrasah, khusus untuk pegawai Kementerian Agama juga ada seperti penyetor pajak terbaik, bendahara terbaik, laporan keuangan terbaik tingkat provinsi.

10. Apakah ada penghargaan yang diberikan kepada pegawai berkaitan dengan kinerjanya?

    Iya, ada penghargaan yang diberikan kepada pegawai seperti kedisiplinan diberikan penghargaan kepada pegawai yang sering cepat datang, kemudian sekarang memiliki kebijakan yang baru lagi.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

WAWANCARA PENELITIAN

Nama : Dominggus

Jabatan : Penyuluh Agama

1. Bagaimana sikap pegawai Kementerian Agama ketika diberikan tugas?

   Pada dasarnya memang ketika bekerja harus ada batasan waktu dan inikan memang sesuai dengan penilaian kinerja, setiap pegawai yang diberikan pekerjaan akan berupaya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab itu sebagaimana dengan semestinya dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2. Bagaimana tingkat kerjasama pegawai Kementerian Agama dalam melaksanakan tugas?

   Dalam beberapa hal, pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya *tim work* memang kita lakukan secara bersama-sama dan akan berkaitan yang pertama tadi ketika seharusnya kerjasama akan tetapi kalau tidak dikerjakan besama tidak akan sampai pada waktu yang telah ditentukan, saya melihat selama ini kan setiap kegiatan-kegiatan yang dikerjakan dilakukan secara bersama-sama dan masing-masing melaksanakan sesuai dengan tupoksi atau pembagian tugas dalam bekerja.

3. Apakah tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai?

   Sudah pasti karena sudah ditentukan sesuai dengan analisa jabatan, penempatan jabatan sudah ditentukan juga dengan background pendidikan, misalnya penyuluh agama yang memang tupoksinya seperti itu ya memang harus sarjana agama.

4. Apakah ada kegiatan yang dilakukan untuk menjalin hubungan dengan masyarakat?

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Ya, ada contohnya saja penyuluh agama yang memang setiap saat berinteraksi dengan masyarakat karena terjun langsung bersama masyarakat, contohnya saja dalam hal ceramah, khutbah itukan langsung berinteraksi, kalau secara kegiatan-kegiatan juga kan saya liat yang seperti tadi itu dan sekarang juga ada kegiatan-kegiatan misalnya dalam rangka memperingati hari kemerdekaan sekolah-sekolah ikut berpartisipasi seperti dari madrasah, seperti itu kan juga merupakan salah satu bentuk interaksi, bukan hanya kegiatan-kegiatan dari sekolah juga kegiatan lain seperti kegiatan yang dikelola oleh pemerintah daerah biasa juga kita diundang, kegiatan-kegiatan lain seperti forum komunikasi kita undang tokoh-tokoh agama untuk berbicara soal kerukunan.

5. Apakah pegawai Kementerian Agama pada saat diberikan tugas dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan rapi serta sesuai dengan tujuan yang diharapkan?

   Pada dasarnya menurut penilaian saya tugas yang diberikan sudah sesuai dengan tupoksinya dan pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai tujuan yang diharapkan.

6. Bagaimana pemanfaatan teknologi di Kementerian Agama?

   Kalau di Kementerian Agama dalam penggunaan IT itu saya lihat memang sangat gencar-gencarnya ya, aplikasi-aplikasi yang dikembangkan ini karena situs sudah menuntut Kementerian Agama untuk melek dan tidak gaptek seperti di Haji memang berkaitan dengan aplikasi semua, malah saat ini kan pegawai itu sudah dituntut untuk melaporkan kinerjanya secara online, jadi memang ini Kementerian Agama arahnya bahwa pegawai tahu tentang teknologi, bekerja dengan teknologi.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

7. Apakah pegawai Kementerian Agama datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku?

   Wajib, karena kalau terlambat datang atau cepat pulang tentunya konsekuensi pada kinerjanya.

8. Apakah terdapat evaluasi berkala yang dilakukan oleh Kementerian Agama?

   Ya, ada disini kadang kita dievaluasi oleh pimpinan melalui apel misalnya dihari senin itu ada pagi dihari jumat itu hari terakhir kerja ada apel sore itu semua kan dalam bentuk evaluasi kinerja yang berkaitan dengan pekerjaan dalam sepekan itu dan juga dalam setiap bulan dilaksanakan rapat-rapat koordinasi sebagai wadah evaluasi kinerja juga sharing dalam melaksanakan tugas Kementerian Agama.

9. Apa prestasi-prestasi yang pernah diraih oleh Kementerian Agama?

   Kalau dikatakan prestasi-prestasi saya kira banyaklah baik di tingkat daerah, ditingkat provinsi juga misalnya dalam pengelolaan keuangan sudah masuk di jajaran teratas tingkat provinsi, juga prestasi dalam bidang pendidikan dituntut untuk bias meloloskan pesertanya ditingkat nasional, jadi sebenarnya banyak, kemarin juga untuk lomba-lomba yang dilaksanakan daerah kita juga berpartisipasi, karena kita jadi juara satu walaupun itu lomba tarek tambang yang penting juara dan prestasi-prestasi itu yang kita liat sebagai prestasi tetapi yang penting kita lihat bahwa pelayanan-pelayanan kepada masyarakat itu setiap saat dirasakan sangat memuaskan, saya kira itu adalah prestasi yang lebih penting saya rasa bukan hanya prestasi dari lomba-lombanya itu tetapi tugas utama dari kantor ini adalah pelayanan masyarakat dan boleh dirasakan masyarakat lebih baik dari hati.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

10. Apakah ada penghargaan yang diberikan kepada pegawai berkaitan dengan kinerjanya?

    Ya, prestasi yang kongkritnya itu adalah bahwa sesuai dengan sistem kinerja, mereka yang mendapatkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan maka mereka akan menikmati tunjangan kinerja yang memadai, lalu kemudian juga saya kira apresiasi kepala kantor selama ini ketika ada bagian-bagian yang berprestasi beliau sangat support, beliau juga memberikan dukungan sebagai apresiasi terhadap prestasi-prestasi yang didapatkan, seperti kemarin bagian keuangan karena prestasi ditingkat provinsi ya kepala kantor pun memberikan apresiasi untuk personal-personal yang berhasil disana, jadi setiap prestasi disini saya lihat sangat diapresiasi dan saya lihat itu sangat penting juga untuk memberikan motivasi untuk berbuat lebih baik lagi.

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DOKUMENTASI

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Drs. H. Muh. Amin, MA

Jabatan : Kasubbag Tata Usaha

Menerangkan bahwa:

Nama : Hasmiati

Nim : 15.3300.022

Perguruan tinggi : IAIN Parepare

Fakultas/Prodi : Ushuluddin, Adab dan Dakwah/Manajemen Dakwah

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare".

Dengan keterangan saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 23 Agustus 2019

Yang di Wawancarai,

.....

Scanned with CamScanner

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : H. Hasan Basri. S. Ag, SH. MA

Jabatan : Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam

Menerangkan bahwa:

Nama : Hasmiati

Nim : 15.3300.022

Perguruan tinggi : IAIN Parepare

Fakultas/Prodi : Ushuluddin, Adab dan Dakwah/Manajemen Dakwah

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare".

Dengan keterangan saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 21 Agustus 2019

Yang di Wawancarai,

H. Hasan Basri. S.Ag. SH. MA

Scanned with CamScanner

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : NURWINA BUSRAH

Jabatan : PENGADMINISTRASI | PENGELOLA HUMAS ~~KEMENAG PAREPARE~~

Menerangkan bahwa:

Nama : Hasmiati

Nim : 15.3300.022

Perguruan tinggi : IAIN Parepare

Fakultas/Prodi : Ushuluddin, Adab dan Dakwah/Manajemen Dakwah

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare".

Dengan keterangan saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 21 Agustus 2019

Yang di Wawancarai,

NURWINA BUSRAH

Scanned with CamScanner

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rosmiati w

Jabatan : Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare

Menerangkan bahwa.

Nama : Hasmiati

Nim : 15.3300.022

Perguruan tinggi : IAIN Parepare

Fakultas/Prodi : Ushuluddin, Adab dan Dakwah/Manajemen Dakwah

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare".

Dengan keterangan saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 21 Agustus 2019

Yang di Wawancarai,

ROSMIATI.W

Scanned with CamScanner

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DOMINGGUS

Jabatan : PENYULUH AGAMA

Menerangkan bahwa:

Nama : Hasmiati

Nim : 15.3300.022

Perguruan tinggi : IAIN Parepare

Fakultas/Prodi : Ushuluddin, Adab dan Dakwah/Manajemen Dakwah

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare".

Dengan keterangan saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 21 Agustus 2019

Yang di Wawancarai,

DOMINGGUS

Scanned with CamScanner

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE
Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100 website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B-804/In.39/FUAD/04/2019
Lamp : -
Hal : ***Izin Melaksanakan Penelitian***

Kepada Yth.
Wali Kota Parepare
Cq. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Di-
Kota Parepare

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) parepare menerangkan bahwa:

Nama	: HASMIATI
Tempat/Tgl. Lahir	: Tanete, 16 Oktober 1997
NIM	:15.3300.022
Semester	: VIII
Alamat	: Desa Tanete, Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang

Adalah mahasiswah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) parepare bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah **Kota Parepare** dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

"Penerapan Lima Prinsip Budaya Kerja Kementrian Agama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Parepare"

Pelaksana penelitian ini direncanakan pada bulan April sampai selesai.

Sehubungan dengan hal tersebut dimohon kerja samanya agar kiranya yang bersangkutan dapat diberi izin sekaligus dukungan dalam memperlancar penelitiannya.

Demikian, atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Parepare, 24 April 2019
Dekan,

Dr. H. Abd. Halim K, Lc, M.A
NIP. 19590624 199803 1 001

Scanned with CamScanner

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jalan [illegible] Parepare Telp. [illegible] Fax [illegible] Kode Pos [illegible]
Email : [illegible] Website : [illegible]
PAREPARE

[illegible]/PM.01/PTSP/4/2019 — Parepare, 24 April 2019

Perihal : Izin Penelitian

Yth. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Parepare

Di -
Parepare

DASAR :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kemendagri Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Daerah Kota Parepare No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
5. Peraturan Walikota Parepare No 38 Tahun 2017 tentang Pelimpahan Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare
6. Surat Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, Nomor : B 504/In.39/PU/PP.00/04/2019 tanggal 24 April 2019 Perihal Izin Melaksanakan Penelitian.

Setelah memperhatikan hal tersebut, Pemerintah Kota Parepare (Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare) dapat memberikan izin Penelitian kepada :

Nama	:	Hasmiati
Tempat/Tgl. Lahir	:	Tanete / 16/10/1997
Jenis Kelamin	:	Wanita
Pekerjaan / Pendidikan	:	Mahasiswa / S1
Program Studi	:	Manajemen Dakwah
Alamat	:	Jl. Amal Bhakti Kecamatan Soreang Kota Parepare 91131

Bermaksud untuk melakukan **Penelitian/Wawancara** di Kota Parepare dengan judul :

Penerapan Lima Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare

Selama	:	TMT 24/04/2019 S/D 03-06-2019
Pengikut/Peserta	:	**Tidak Ada**

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera dibelakang Surat Izin Penelitian ini.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan berlaku.

Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare

HI. ANDI RUSIA, SH., MH
Pangkat Pembina Utama Muda
NIP. 19620915 198101 2 001

TEMBUSAN : Kepada Yth.
Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Cq. Kepala BKB Sulsel di Makassar
Walikota Parepare di Parepare
Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare di Parepare
Saudara Hasmiati

Scanned with CamScanner

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAREPARE
Jalan Jenderal Sudirman Nomor 37 Parepare
Telepon 0421-21133 ; Faksimile 0421-24996
Email : kotaparepare@kemenag.go.id

Nomor : B-1855 /Kk.21.16/1/KP.01.1/05/2019 Parepare, 06 Mei 2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : *Izin Melaksanakan Penelitian*

Yth. **Sdr. Hasmiati**
Di- Parepare

Dengan Hormat,

Memperhatikan Surat saudara Tanggal 02 Mei 2019 tentang Permohonan Izin Penelitian dan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare Nomor : 239/IPM/DPM-PTSP/4/2019 Tanggal 24 April 2019 perihal Izin Penelitian, maka diberi izin kepada saudara untuk melaksanakan penelitian dengan judul **"Penerapan Lima Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare"** di Kantor Kementerian Agama Kota Parepare. Waktu Penelitian mulai April s.d Juni 2019.

Demikian izin ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

Kepala Kantor,

H. Abdul Gaffar

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAREPARE
Jalan Jenderal Sudirman Nomor 37 Parepare
Telepon 0421-21133 ; Faksimile 0421-24996
Email : kotaparepare@kemenag.go.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : B- 2259 /Kk.21.16/1/KP.01.12/06/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: H. Abdul Gaffar, S.Ag., MA
NIP	: 197208072000031003
Pangkat / Gol.	: Pembina, IV/a
Jabatan	: Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Parepare

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Hasmiati
Tempat/Tgl. Lahir	: Tanete, 16 Oktober 1997
Pekerjaan	: Mahasiswa
Program Studi	: Manajemen Dakwah
Tempat Pendidikan	: IAIN Parepare

telah menyelesaikan penelitian dengan judul " Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare" pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare.

Demikian keterangan dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 14 juni 2019
Kepala Kantor,

H. Abdul Gaffar

Scanned with CamScanner

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Surat Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala Kantor Kementerian Agama
Kota Parepare

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hasmiati

NIM : 15.3300.022

Program Studi : Manajemen Dakwah

Dengan ini saya mengajukan surat permhonan izin penelitian kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Parepare untuk menerbitkan surat izin meneliti skripsi saya yang berjudul: **Penerapan Lima Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Parepare.**

Demikianlah surat permohonan ini saya buat dengan sebenar – benarnya, atas perhatiannya saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualikum Wr. Wb.

Parepare, 02 Mei 2019

HormatSaya

Hasmiati
NIM. 15.3300.022

Scanned with CamScanner

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Riwayat Hidup Penulis

Hasmiati, Lahir di Desa Tanete, Kecamatan Maiwa, Kabupaten Enrekang, Sulawesi-Selatan pada tanggal 16 Oktober 1997. Anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Hamzah dan Ibunda Saiya. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam.

Penulis memulai pendidikannya di SDN 95 Tanete dan lulus pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTs.N) 1 Maiwa pada tahun 2009 sampai 2012. Selanjutnya melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 4 Enrekang pada tahun 2012-2015. Selanjutnya di IAIN Parepare Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, Program Studi Manajemen Dakwah, terdaftar sebagai Mahasiswa baru pada tahun 2015. Pernah bergelut dalam organisasi kemahasiswaan dalam bidang beladiri yaitu Persaudaraan Shorinji Kempo Indonesia (PERKEMI). Pada tahun 2019 akhirnya menyelesaikan pendidikan di IAIN Parepare.

Untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos), penulis menyelesaikan pendidikan sebagai mana mestinya dan mengajukan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul : Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare.

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE