

**IMPLEMENTASI LIMA NILAI BUDAYA KERJA KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MUSI RAWAS
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



**OLEH
LESI ZULIANI
20561023**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
IAIN CURUP
2024**

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth. Bapak Rektor IAIN Curup

Di-

Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah dilaksanakan pemeriksaan dan perbaikan dari pembimbing terhadap skripsi ini, maka kami berpendapat bahwa saudari Lesi Zuliani yang berjudul **“IMPLEMENTASI LIMA NILAI BUDAYA KERJA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MUSI RAWAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI”** sudah dapat diajukan dalam sidang munaqosah program studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikianlah permohonan ini kami ajukan, perhatian kami ucapkan terimakasih.

Wasalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Curup, [✓] Maret 2024

Mengetahui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Baryanto, M. Pd
NIP. 196907231999031004



Siswanto, M. Pd. I
NIDN. 2023078405

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang Bertanda tangan dibawah ini:

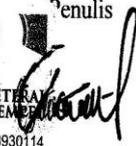
Nama : Lesi Zuliani
Nim : 20561023
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi berjudul: “ IMPLEMENTASI LIMA NILAI BUDAYA KERJA KANTOR KEMENTRIAN AGAMA KABUPATEN MUSI RAWAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI ” tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi. Dan sepanjang pengetahuan penulisan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain.

Apbila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan itu tidak benar saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat digunakan seperlunya.

Curup, 20 Maret 2024

Penulis

METERAN
TEMPEL
F7AAKX248930114
Lesi Zuliani
NIM 20561023



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS TARBİYAH

Jalan Dr. AK Gani NO. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor : 494 /In.34/FT/PP.00.9/ /2024

Nama : Lesi Zuliani
NIM : 20561023
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian
Agama Kabupaten Musi Rawas Dalam Meningkatkan Kinerja
Pegawai

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup,
pada:

Hari/Tanggal : Rabu, 03 April 2024
Pukul : 08.00-09.30 WIB
Tempat : Ruang 2 Gedung Munaqasah Fakultas Tarbiyah IAIN Curup

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Tarbiyah.

TIM PENGUJI

Ketua,

Dr. Baryanto, M.M., M.Pd
NIP. 19690723 199903 1 004

Pengaji I,

Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd
NIP. 19660925 199502 2 001

Sekretaris,

Siswanto, M.Pd.I
NIDN. 202378405

Penguji II,

Dr. Nuzuar, M.Pd
NIP. 19630410 199803 1 001

Mengesahkan
Dekan Fakultas Tarbiyah



Dr. Sutarto, S.Ag., M.Pd
NIP. 19740921 200003 1 003

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah RobbilAalamiin, puji syukur atas kehadiran Allah *Subhanahu wa Ta'ala*. semoga Allah Yang Maha kuasa senantiasa melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada kita, sehingga mampu untuk menjalankan tugas sebagai Khalifah di muka bumi.

Allahumma Sholli,,ala Sayyidina Muhammad, shalawat beriring salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Baginda *Rasulullah Shallallahu,,alaihiwasallam*. Sang revolusioner, sang pemimpin, sang pencerah bagi umat Islam.

Penulis menyadari bahwa kemampuan dan pengetahuan penulis sangat terbatas namun, dengan adanya bimbingan dan arahan serta motivasi dari berbagai pihak sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih sedalam-dalamnya kepada pihak yang telah berjasa dalam penulisan skripsi ini, kepada semua yang tercintadan tersayang:

1. Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I.,selaku Rektor IAIN Curup.
2. Bapak Dr. Yusefri, M.Ag selaku wakil rektor IAIN Curup
3. Bapak Dr. Muhammad Istan, M.Pd.,MM selaku wakil Rektor II IAIN Curup
4. Bapak Dr. Nelson, M.Pd. I selaku wakil rektor III IAIN Curup
5. Bapak Dr. Sutarto, S.Ag., M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Curup
6. Bapak Dr. Sakut Anshori, M. Hum selaku wakil Dekan 1 Fakultas Tarbiyah IAIN Curup
7. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.Pd. Selaku ketua Prodi MPI IAIN Curup
8. Bapak Dr. Baryanto, M.M., M.Pd, selaku Pembimbing I dan selaku pembimbing II Bapak Siswanto, M.Pd.I yang telah banyak memberikan bimbingan arahan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu memberikan banyak nasehat yang sangat memotivasi bagi penulis.

9. Untuk Kepala Kantor (Bapak H.M Kholil Azmi, S. Ag), Kasubag TU (Bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si) Kepala Kepegawaian (Bapak Ngatiman) Staf Kepegawaian (Ibu Neli Huryani, S,IP), Serta semua karyawan yang ada di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Musi Rawas. Terima kasih atas kerja sama yang baik dalam pelaksanaan penelitian skripsi ini.
10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu yang berguna bagi diri pribadi selama perkuliahan.

Semoga bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan disisi Allah *SubhanahuwaTa'ala* sebagaiama libadah,*Aamiin*. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan kedepan. *AamiinYaaRabbal,,Alamiin*

Curup April 2024

Penulis

Lesi Zuliani

MOTTO

“SEBUAH PERMATA TIDAK AKAN DAPAT DIPOLES TANPA GESEKAN, DEMIKIAN JUGA SESEORANG TIDAK AKAN MENJADI SUKSES TANPA TANTANGAN”

Lesi Zuliani

“KITA HARUS BERARTI UNTUK DIRI KITA SENDIRI TERLEBIH DAHULU, SEBELUM KITA MENJADI ORANG YANG BERTAMBAH NILAI BAGI ORANG LAIN”

(Ralph Waldo Emerson)

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta Hidayah- Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Karyaku ini aku persembahkan untuk orang tersayang.

1. Allah SWT yang maha Agung. Yang selalu memberikan kekuatan, kesabaran dan rasa kasih sayang kepada seluruh hambah-Nya
2. Peribadi Sendiri Yang Telah Kuat Menjalani Proses Kuliah Dalam Kondisi Apapun
3. Kedua orang tuaku Bapak (Zairin) dan Ibu (Rosidah) yang selalu membimbingku mendoakan dan mensupport dengan penuh kasih sayang, jasa yang tak terbalaskan dengan kebaikan. Terimakasih Ibu dan Bapak.
4. Kakak kandungku Kartika dan Kakak iparku Edi Irawan, serta keponakan tersayangku Faeza Devon Pratama dan Faaziqro Abuibasil yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ustad dan Ustadzah Ma'had Al-Jami'ah IAIN Curup yang selalu memberikan bimbingan dan ilmunya.
6. Untuk teman seperjuanganku ditanah rantau Yang sering disebut "MISS MUSI" (Teni Lasari, Yesi Setia Ningsih, Minarni, Neli Kusmita dan Dela Ani Yunita). Dan Temanku yang berjuang bersama-sama didalam kelas untuk mendapatkan Toga di atas kepala, dengan sebutan Gengsnya yaitu "NO DROP" (Maratus Zahro, Ulva Yusmiati, Miftahul Jannah, Zaniar Sa'diah, Tiara Chania Wirdayanti, Kekeh Sapitri dan Yeni Pasmawati), terima kasih atas canda tawa kalian berikan untuk penyemangat dan menghibur dalam penulisan skripsi ini.
7. Teruntuk teman-teman yang ada di Mahad Al-Jami'ah IAIN Curup (Santi, Arju Badrotinnajah, Ramaita, Yuni, Annur, Salsabila, Amel, Isma Wardiana, Dea Tesa, Marlin dan Sela Alifia), terima kasih untuk support yang selalu kalian berikan. Dan Untuk adik-adikku tersayang (Navia, Siska, Rima, Okta, Lala dan Nia) Terimas kasih telah menjadi adik yang baik untuk Ayuk di perantauan.
8. Almamater IAIN Curup yang saya banggakan.

ABSTRAK

Lesi Zuliani NIM. 20561023 “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.” Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan kurangnya disiplin pegawai kantoran dalam ketepatan waktu dan produktivitas, baik dalam hal datang dan pulang kerja, serta melalaikan tugas-tugasnya di tempat kerja. Guna meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu dilakukan penerapan lima nilai budaya kerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai efektivitas aparatur sipil negara dalam menganut lima nilai budaya kerja yang ditetapkan Kementerian Agama pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini membahas beberapa isu utama, khususnya: (1) Integritas (2) Profesionalitas (3) Inovasi (4) Tanggung Jawab dan (5) Keteladanan. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif, yaitu penelitian lapangan. Yang diperiksa dalam penelitian ini adalah kepala kemenag, kasubag TU, kepala kepegawaian, dan staf kepegawaian. Penelitian ini menggunakan dua jenis data: data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Proses analisis data melibatkan tiga teknik utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dalam penelitian ini dinilai dengan penerapan triangulasi yang melibatkan penggunaan banyak sumber dan teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas di kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas yaitu (1) Integritas ditunjukkan dengan tekad dan kemauan aparatur sipil negara. berbuat baik, bijak dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan, mentaati peraturan yang berlaku. bagi aparatur sipil negara, serta menolak suap, klarifikasi, dan korupsi; (2) Profesionalisme ditunjukkan dengan kinerja aparatur sipil negara sesuai dengan tugas dan kompetensinya, kesungguhan dalam menjalankan tugas, melaksanakan pekerjaan secara terukur sesuai sasaran yang ditentukan, menerima imbalan dan sanksi yang setimpal sesuai ketentuan yang berlaku; (3) Inovasi yang ditunjukkan dengan sistem program yang selalu disempurnakan secara berkala, keterbukaan pegawai dan penerimaan kritik yang membangun, selalu meningkatkan kompetensi dengan mengikuti penilaian yang berlaku, serta pemanfaatan teknologi dan informasi untuk melaksanakan dan mensosialisasikan program; (4) Tanggung jawab ditunjukkan dengan menyelesaikan program secara tepat sesuai target yang ditentukan, serta mendapat evaluasi konstruktif dalam evaluasi program triwulanan; (5) Keteladanan ditunjukkan dengan pelayanan yang baik kepada masyarakat, dan bimbingan sesama aparatur sipil negara dan kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas.

Kata Kunci: Implementasi, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	v
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian.....	10
C. Pertanyaan Penelitian	10
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Budaya Kerja	12
1. Pengertian Budaya Kerja.....	12
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja	16
3. Lima Budaya Kerja Kementerian Agama	17
B. Kinerja Pegawai.....	33
1. Pengertian Kinerja Pegawai	33
2. Indikator Kinerja Pegawai.....	36
C. Peta Konsep	39
D. Penelitian Relevan.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan	44
1. Jenis Penelitian	44
2. Pendekatan Penelitian	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian	44

C. Jenis dan Sumber Data	45
1.Data Primer	45
2.Data Skunder	46
D. Teknik Pengumpulan Data	46
1.Observasi.....	47
2.Wawancara.....	47
3.Dokumentasi.....	48
E. Teknik Analisis Data.....	49
F. Uji Keabsahan Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Diskripsi Objek Penelitian.....	52
1.Gambaran Umum dan Sejarah Kantor Kemenag Kabupaten Musi Rawas	52
2.Visi,Misi, Fungsi dan Tujuan Kantor Kemenag Kabupaten Musi Rawas.....	54
3.Struktur Organisasi	55
4.Keadaan Pegawai.....	56
5.Data Sarana dan Prasarana	59
B. Hasil Penelitian	60
1.Implementasi Budaya Kerja Integritas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.	60
2.Implementasi Budaya Kerja Profesionalitas Meningkatkan Kinerja Pegawai ..	67
3.Impelementasi Budaya Kerja Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai .	75
4.Implementasi Budaya Kerja Tanggung Jawab Meningkatkan Kinerja Pegawai	83
5.Implementasi Budaya Kerja Keteladanan Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	88
C. Pembahasan Hasil Penelitian	95
1.Implementasi Budaya Kerja Integritas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	97
2.Implementasi Budaya Kerja Profesionalitas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	98
3.Implementasi Budaya Kerja Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	100
4.Implementasi Budaya Kerja Tanggung Jawab Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	102
5.Implementasi Budaya Kerja Keteladanan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	103
BAB V PENUTUP.....	107
A. Kesimpulan	107
B. Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Nama-nama Pegawai PNS Kantor Kementerian Agama	
Kabupaten Musi Rawas	54
Tabel 4.2 Sarana Prasarana Kantor Kementerian gama Kabupaten	
Musi Rawas.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Kedisiplinan Pegawai kantor.....	67
Gambar 4.2 Pemberian Reward Kepada Staf Yang Berprestasi	72
Gambar 4.3 Pegawai Melakukan Pentempurnaan Dalam Bekerja	74
Gambar 4.4 Rapat Dalam Menyampaikan Ide-Ide Baru Dalam Bekerja	76
Gambar 4.5 Pemanfaatan Teknologi Dengan Menggunakan Aplikasi Pusaka	80
Gambar 4.6 Menandatangani SK Tugas Yang Telah Diberikan	85
Gambar 4.7 Rapat Dalam Menyampaikan Arahan Kepada Staf Kantor Dalam Melakukan Pekerjaan Dengan Baik Dan Benar	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia, kemajuan lembaga-lembaga pemerintah memunculkan seruan untuk dibentuknya pemerintahan yang sejalan dengan prinsip-prinsip reformasi. Dengan kemajuan tersebut, pemerintah tidak hanya berkewajiban memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, tetapi juga melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan peraturan ketatanegaraan untuk mencapai pelayanan yang optimal.

Tujuan utama pelayanan pemerintah adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di berbagai sektor pelayanan publik. Untuk menyederhanakan penyediaan layanan kepada masyarakat, pemerintah mengkategorikan sektor layanan di bawah departemen atau lembaga pemerintah tertentu. Departemen atau lembaga ini merupakan suatu kesatuan yang terorganisir dengan struktur yang terdefinisi dengan baik dan sistematis.

Kementerian Agama merupakan unsur bawahan pemerintah Republik Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan tertentu di bidang agama.¹ Mengingat tanggung jawabnya untuk mengawasi sektor keagamaan, Kementerian Agama di Indonesia harus mempunyai kemampuan yang baik untuk memberikan layanan kepada seluruh warga negara. Selain itu, lembaga ini juga harus berupaya untuk menetapkan standar pelaksanaan operasional di banyak lembaga, mengingat kaitannya dengan masalah keyakinan. Oleh karena itu, Kementerian Agama perlu memberikan inspirasi yang mendalam kepada masyarakat, mencakup aspek intelektual dan budaya, khususnya di bidang ketenagakerjaan. Tumbuh dan berkembangnya budaya kerja dalam suatu lembaga berdampak langsung terhadap kinerja anggotanya, karena budaya kerja merupakan komponen yang tidak terpisahkan dari organisasi. Oleh karena itu, berfungsinya suatu organisasi pemerintah di tingkat

¹ Jurnal Al Qiyam, 'Jurnal Al – Qiyam', 3.1 (2022), 21–25.

kementerian, serta lembaga-lembaga yang bersinergi secara vertikal, sangat bergantung pada budaya kerja para pegawainya.

Budaya kerja bervariasi di seluruh organisasi karena perbedaan dasar perilaku dan sikap yang ditunjukkan oleh individu dalam setiap perusahaan. Organisasi yang memupuk budaya kerja positif akan memperoleh manfaat karena mendorong seluruh anggotanya untuk aktif menyumbangkan saran, pendapat, dan kritik yang membangun dalam lingkup pekerjaannya. Hal ini sangat menentukan kemajuan suatu lembaga pendidikan. Namun, budaya kerja dapat menimbulkan konsekuensi negatif jika karyawan mengungkapkan pendapat yang bertentangan. Variasi dalam mengungkapkan pendapat, energi, dan pemikiran di antara individu berasal dari kualitas dan pengetahuan unik mereka di industri yang berbeda.

Paramita mendefinisikan budaya kerja terdiri dari dua elemen kunci: sikap terhadap pekerjaan, yang mencakup kecenderungan untuk bekerja dibandingkan aktivitas lain seperti waktu luang atau mendapatkan kepuasan dari kesibukan, dan rasa kewajiban atau dorongan untuk terlibat dalam pekerjaan. Pertama, hal ini penting bagi keberadaan seseorang. Kedua, perilaku seseorang selama bekerja harus ditandai dengan ketekunan, dedikasi, tanggung jawab, dan kecenderungan yang kuat untuk belajar tentang tanggung jawab dan kewajibannya. Selain itu, menunjukkan kesediaan untuk membantu rekan kerja sangat dihargai.²

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis dapat menjelaskan bahwa budaya kerja mengacu pada perilaku konsisten yang ditunjukkan oleh individu-individu dalam suatu perusahaan, yang sudah mendarah daging sebagai kebiasaan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini pada akhirnya memungkinkan individu untuk melakukan tugas mereka dengan baik.

Dalam membangun budaya organisasi, penting untuk mempertimbangkan cita-cita budaya kerja yang perlu ditanamkan dalam

² Muhammad Luthfi Ramdhani, "Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor", Maret, 2019, 1-14.

organisasi. Nilai-nilai budaya kerja yang sebaiknya ditanamkan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin; Secara konsisten mematuhi peraturan dan standar yang berlaku baik di dalam maupun di luar organisasi. Disiplin mencakup kepatuhan terhadap persyaratan hukum dan peraturan, protokol, pembatasan lalu lintas, jadwal kerja, dan kolaborasi efektif dengan mitra, dan aspek lainnya.
2. Keterbukaan; Keterbukaan untuk bertukar informasi yang akurat dengan rekan kerja demi kemajuan perusahaan.
3. Saling menghargai; Menunjukkan perilaku yang menunjukkan rasa hormat terhadap otonomi dan nilai setiap individu, serta mengakui dan memenuhi kewajiban dan peran rekan kerja.
4. Kerjasama; Keterbukaan baik dalam memberi maupun menerima kontribusi rekan kerja demi tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan.³

Fondasi keberhasilan organisasi terletak pada penerapan prinsip-prinsip dasar perusahaan secara ketat. Menerapkan disiplin secara konsisten dalam semua tindakan dan menegakkan aturan dan standar akan menumbuhkan lingkungan yang transparan, di mana bias negatif diminimalkan dan fakta serta data yang akurat dikomunikasikan secara konsisten. Selain itu, lingkungan yang sangat transparan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, menumbuhkan ikatan pribadi, baik formal maupun informal, di antara berbagai tingkat manajemen, sehingga mendorong tumbuhnya rasa saling menghormati.

Manusia, baik sebagai individu maupun anggota masyarakat, mempunyai kecenderungan bawaan untuk meningkatkan kemajuan dan kualitas hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, individu secara konsisten berusaha memenuhi keinginannya melalui berbagai cara. Untuk menjamin keberhasilan pencapaian tujuan tersebut, Allah SWT memerintahkan makhluk-Nya untuk berusaha dan melakukan upaya yang halal dan bajik untuk mendapatkan rezeki, sebagaimana tercantum dalam kitab suci-Nya:

فَإِذَا فُضِّيتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

³ Moekijat, Asas-Asas Perilaku Organisasi, (Bandung : CV. Mandar Maju, 2006), 53

"Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah (rezeki) dan ingatlah Allah sebanyakbanyaknya supaya kamu beruntung." (Q.S. Al Jumu'ah : 10)⁴

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

"Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain." (Q.S. Al Insyirah : 7)⁵

Kedua ayat ini menjadi pengingat bahwa ibadah mencakup lebih dari sekedar doa. Melakukan pekerjaan yang jujur untuk mencari penghidupan atau rezeki juga dapat dianggap sebagai ibadah, asalkan dilakukan dengan niat semata-mata untuk mencari keridhaan Allah. Oleh karena itu, sangat penting bagi kita untuk menunjukkan ketekunan dan keseriusan dalam bekerja. Selain itu, jelas bahwa kita tidak boleh kekurangan aktivitas dan harus berusaha untuk aktif dan beragam dalam pekerjaan kita untuk mencegah timbulnya kebosanan saat menjalankan tugas.

Menilai kinerja karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan karena secara langsung mencerminkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja pegawai ditentukan oleh perilaku individu di dalam organisasi, dengan tujuan akhir adalah perbaikan perilaku.⁶ Kinerja seorang pegawai akan optimal apabila ia menunjukkan tingkat pengabdian dan komitmen yang tinggi terhadap kewajibannya, serta kecakapan dalam pekerjaannya, khususnya dalam hal produktivitas. Selain itu, disiplin dalam memenuhi tanggung jawab mereka sangat penting untuk mencapai kinerja yang kuat. Kualitas yang diinginkan untuk kinerja yang efektif meliputi: keterampilan pemecahan masalah yang inovatif, kolaborasi dengan semua anggota lembaga dan pemangku kepentingan, kepemimpinan teladan yang menginspirasi orang lain, karakter pribadi yang kuat, integritas dan ketidakberpihakan dalam pemberian layanan, dan rasa akuntabilitas terhadap tanggung jawab seseorang. Oleh karena itu, sudah selayaknya pimpinan atau lembaga pusat yang berpangkat lebih

⁴ Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung : Toha Putra, 1998) 398

⁵ Ibid, 476

⁶ Asanudin Sulaiman, 'Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Sulaiman 1 , Asanudin 2', *Administrasi Negara*, 6.1 (2020), 13–14.

tinggi melakukan penilaian dan meningkatkan kinerja serta produktivitas pegawai. Penting untuk memprioritaskan tugas ini karena perannya sebagai sumber motivasi bagi para pemimpin terhadap tenaga kerjanya dan bagi para pemimpin itu sendiri.

Karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi karena motivasi intrinsik mereka yang kuat. Tanpa motivasi, peluang seseorang untuk mencapai kesuksesan di industri pilihannya dan memajukan kariernya akan sangat berkurang. Jika seorang karyawan hanya bekerja karena paksaan atau tekanan terus-menerus dari atasannya, tanpa motivasi intrinsik apa pun, maka akan sulit untuk mencapai tujuan atau kesuksesan yang diinginkan bagi lembaga tersebut. Prestasi seorang pegawai dalam bekerja yang dihasilkan dari motivasinya menunjukkan bahwa tindakannya telah memenuhi tuntutan rohani dan jasmani.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, penting untuk mempertimbangkan berbagai aspek yang mempengaruhinya, karena aspek-aspek tersebut dapat meningkatkan hasil yang diperoleh secara signifikan. Kinerja atau hasil pekerjaan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis.⁷

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh budaya kerja khususnya variabel organisasi. Hadirnya budaya kerja yang positif pada suatu institusi berdampak langsung terhadap kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fenomena yang terjadi pada kalangan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas.⁸

Di bawah kepemimpinan Pak Khusrin yang saat ini menjabat Menteri Agama pada tahun 2022 hingga 2027, terjadi gerakan pembaharuan di lingkungan Kementerian. Gerakan yang sering disebut dengan gerakan revolusi mental ini bertujuan untuk membawa perubahan pola pikir seluruh personel. Berdasarkan penelitian awal, Pak Khusrin telah merencanakan lima nilai budaya kerja untuk memberikan gambaran

⁷ Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta ; Renika Cipta, 2019), 65

⁸ Observasi pra survey, Selama 2 Bulan Magang Di Kantor Kemenag Kab Musi Rawas, (Tanggal 20 Febuari 2023)

visinya. Budaya kerja Kementerian Agama Republik Indonesia telah diterapkan kepada seluruh pegawai dan pegawai Kementerian Agama di Kabupaten Musi Rawas. Beberapa budaya kerja yang telah diterapkan antara lain:

Wujud kelima nilai budaya kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas adalah sebagai berikut:

1. Integritas

- a) Tekad yang teguh dan komitmen yang teguh untuk melakukan tindakan yang bajik dan etis
- b) Memiliki pola pikir positif, menunjukkan kebijaksanaan dan kehati-hatian dalam pelaksanaan tanggung jawab dan tugas
- c) Mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang relevan
- d) Menolak terlibat dalam korupsi, penyuapan, atau kepuasan

Integritas yang terjadi di kantor kementerian kemenag musirawas yaitu pegawai kantor berkemauan yang kuat dalam berbuat baik dan benar, pegawai kantor mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun integritas negatif yang terjadi di kantor kemenag musirawas yaitu pegawai menerima suap dari pihak manapun dan lalai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2. Profesionalitas

- a) Melaksanakan kegiatan sesuai dengan bidang keahliannya,
- b) Menunjukkan kedisiplinan dan profesionalisme dalam bekerja,
- c) Melaksanakan tugas secara terukur,
- d) Menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu dan berhasil,
- e) Menerima imbalan atau sanksi yang sesuai dengan yang dituangkan dalam peraturan.

Profesionalitas yang terjadi di kantor kementerian agama kabupaten musirawas yaitu pegawai bekerja secara terukur, staf mendapatkan reward dari atasan apabila pekerjaan yang dilakukan sangat baik. Adapun profesionalitas negatif yang terjadi di kantor kementerian agama musirawas yaitu tidak disiplin dalam jam kerja,

tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tidak melakukan pekerjaan sesuai kompetensi.⁹

3. Inovasi

- a) Terus mengupayakan dan melaksanakan perbaikan secara berkala,
- b) Menerima dan menyambut ide-ide baru yang konstruktif,
- c) Meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi,
- d) Berani melakukan terobosan dan solusi inovatif dalam mengatasi permasalahan,
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif dan efisien sedang bekerja.

Inovasi yang terjadi di kantor kementerian agama kabupaten musi rawas yaitu pegawai kantor melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala, selalu bersikap terbuka, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang bagus dalam berkerja, pegawai kantor berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah dan pegawai kantor meningkatkan kompetensi pribadi. Jadi penjelasan di atas dapat penulis simpulkan bahwasannya nilai budaya kerja inovasi dalam kantor kementerian agama kabupaten musi rawas dijalankan sehingga tidak ada pegawai kantor yang melanggar.

4. Tanggung Jawab

- a) Menunjukkan kemahiran dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas,
- b) Memiliki keberanian untuk mengakui kesalahan, terbuka menghadapi dampaknya, dan secara aktif mengambil tindakan untuk memperbaikinya,
- c) Menunjukkan dedikasi terhadap tanggung jawab yang diberikan.

Nilai budaya kerja Tanggung jawab yang terjadi di kantor kementerian agama kabupaten musi rawas yaitu pegawai kantor berani mengakui kesalahan yang di buat dan bersedia menerima konsekuensi yang di berikan oleh atasannya. Adapun nilai budaya kerja tanggung jawab negatif yang terjadi kantor kementerian agama kabupaten musi rawas yaitu pegawai kantor tidak menyelesaikan pekerjaan dengan

⁹ Khusrin, Kepala kantor kemenag kabupaten musi rawas, Wawancara, tanggal 15 Februari 2023

tepat waktu dan tidak berkomitmen dengan tugas yang diberikan oleh atasan.¹⁰

5. Keteladanan

- a) Memiliki budi pekerti yang terpuji, b) Memberikan pelayanan dengan sikap positif, bercirikan kebaikan dan ketidakberpihakan, c) Memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dan rekan kerja, d) Mengawali pekerjaan dengan memberi contoh melalui tindakan pribadi

Nilai budaya kerja keteladanan yang terjadi di kantor kemenag kabupaten musirawas yaitu pegawai kantor selalu memberikan pelayanan yang baik dan ramah, pegawai membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan yang baik, berkahlak terpuji dan melakukan pekerjaan dimulia dari diri sendiri. Jadi penjelasan di atas dapat penulis simpulkan bahwasannya nilai budaya kerja tentang keteladanan dalam kantor kemenag kabupaten musirawas dikatakan terlaksana sehingga tidak ada pegawai yang melanggarnya.¹¹

Berdasarkan observasi awal, diperoleh gambaran kinerja pegawai dan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musirawas sebelum diterapkannya lima budaya kerja Kementerian Agama. Ditemukan banyak pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Hal ini terlihat dari data tingkat pencapaian pelayanan yang masih dibawah target yaitu 80%. Selain itu, pada survei awal yang dilakukan penulis, ditemukan banyak pegawai yang tidak mematuhi ketepatan waktu, datang terlambat dan pulang lebih awal bahkan sebelum jam kantor berakhir.¹²

Pada kesempatan terpisah, pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musirawas melaporkan bahwa meskipun peraturan perundang-undangan telah diterapkan dengan baik, serta komunikasi yang

¹⁰ Muslimin, Ketua Bidang Keuangan kemenag Kabupaten Musirawas, Wawancara, tanggal, 15 Februari 2023

¹¹ Khusrin, Kepala kantor kemenag kabupaten musirawas, Wawancara, tanggal 15 Februari 2023

¹² Observasi pra survey, Selama 2 bulan Magang di Kantor Kemenag Kabupaten Musirawas

baik dari pimpinan, masih ada pegawai tertentu yang selalu datang terlambat dan berangkat lebih awal. Selain itu, masih terdapat karyawan yang meskipun sedang sibuk bekerja, namun tetap menyisihkan waktunya di luar tempat kerja, padahal alasan mereka melakukan hal tersebut tidak terlalu signifikan.¹³

Selain itu, masih terdapat backlog pekerjaan atau tugas yang ditunda.¹⁴ Sayangnya, tidak ada tindakan yang diambil untuk mendorong inovasi dalam sistem kinerja, dan hal ini memang tidak menguntungkan, karena ditandai dengan kurangnya semangat atau keinginan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, hal ini menciptakan persepsi bahwa Anda hanya menjalani serangkaian aktivitas rutin tanpa ambisi untuk mencapai apa pun. Memang benar, rutinitas sehari-hari karyawan tertentu dianggap hanya sekedar mengisi catatan kehadiran dan kemudian terlibat dalam olok-olok dan percakapan kosong untuk mengisi waktu mereka, membaca koran dan aktivitas serupa. Berdasarkan fakta tersebut, terlihat kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas di bawah standar.

Saudara Heri Mulyadi melakukan penelitian mengenai implementasi 5 nilai budaya kerja Kementerian Agama untuk meningkatkan kinerja pegawai Bagian Pendidikan Agama Islam dan Keagamaan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat. Penelitian ini fokus mempelajari implementasi nilai-nilai budaya tersebut.

Fokus penulis adalah mendalami lebih dalam implementasi budaya kerja kementerian agama sesuai dengan judul yang dipilih. **“Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas dalam meningkatkan kinerja pegawai”**

¹³ Ngatiman, Ketua Bidang Kepegawaian kemenag Kabupaten Musi Rawas, Wawancara, tanggal, 23 Februari 2023

¹⁴ Observasi pra survey, Selama 2 Bulan Magang di Kantor Kemenag Kabupaten Musi Rawas

B. Fokus Penelitian

Untuk lebih fokus dan terarah dalam penulisan skripsi ini, penulis memfokuskan masalah penelitian ini yaitu tentang implementasi 5 (lima) nilai budaya kerja (1. Integritas, 2. Profesionalitas, 3. Inovasi, 4. Tanggung Jawab dan 5. Keteladanan) Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PNS/ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka adapun pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi budaya kerja integritas dalam meningkatkan kinerja pegawai?
2. Bagaimana implementasi budaya kerja profesionalitas dalam meningkatkan kinerja pegawai?
3. Bagaimana implementasi budaya kerja inovasi dalam meningkatkan kinerja pegawai?
4. Bagaimana implementasi budaya kerja tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja pegawai?
5. Bagaimana implementasi budaya kerja keteladanan dalam meningkatkan kinerja pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

1. Mengetahui implementasi budaya kerja Integritas dalam meningkatkan kinerja pegawai
2. Mengetahui implementasi budaya kerja profesionalitas dalam meningkatkan kinerja pegawai
3. Mengetahui implementasi budaya kerja Inovasi dalam meningkatkan kinerja pegawai
4. Mengetahui implementasi budaya kerja tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja pegawai

5. Mengetahui implementasi budaya kerja keteladanan dalam meningkatkan kinerja pegawai

E. Manfaat Penelitian

Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan baik dalam bidang ilmiah maupun praktis.

1. Secara Akademis

- a Selain itu, memberikan perspektif dan keahlian yang berharga tentang budaya kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pemerintah.
- b Meningkatkan pengetahuan ilmiah bagi penulis dan pembaca untuk meningkatkan pemahaman konsep-konsep ilmiah dalam karya tulis.

2. Secara Praktis

- a Memperkenalkan langkah-langkah tambahan bagi penulis, yang merupakan pegawai negeri, untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang pentingnya memprioritaskan dan menerapkan budaya kerja positif di dalam institusi pemerintah. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan pelayanan yang optimal.
- b Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan inspirasi dan memberikan dampak yang bermanfaat bagi para pegawai negeri, khususnya yang bekerja di Kementerian Agama.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Budaya Kerja

Kesuksesan profesional pada dasarnya didasarkan pada keyakinan yang dimiliki seseorang dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut berasal dari adat istiadat, agama, norma, dan aturan, yang membentuk keyakinan yang pada gilirannya terwujud sebagai kebiasaan dalam pekerjaan atau perilaku organisasi. Budaya mengacu pada nilai-nilai yang telah menjadi praktik yang mendarah daging. Budaya kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara budaya dan standar atau keunggulan kerja.

1. Pengertian Budaya Kerja

Istilah “kebudayaan” berasal dari kata Sansekerta ‘budhayah’, yang merupakan versi jamak dari ‘buddhi’ yang berarti akal. Kata ini berasal dari frasa majemuk ‘budi-daya’ yang mengacu pada kekuatan pikiran. Intinya, budaya mewakili kekuatan pikiran yang diungkapkan melalui kreativitas, inisiatif, dan individualitas. Sedangkan budaya mengacu pada proses pembinaan dan pemurnian kemampuan intelektual dan artistik seseorang, yang dicapai melalui ekspresi kreativitas, niat, dan emosi.¹ Para ahli telah memberikan tiga definisi berbeda tentang budaya.

Osborn dan Plastrik, dalam bukunya *Human Resource Management*, mendefinisikan budaya kerja sebagai kumpulan sikap perilaku dan struktur psikologis yang diinternalisasi secara mendalam dan dianut bersama oleh individu-individu di dalam suatu organisasi.²

Dalam buku “Teori Budaya Kerja”, Taliziduhu Ndraha memberikan definisi budaya kerja sebagai berikut: “Budaya kerja mengacu pada serangkaian ide fundamental atau kerangka kognitif

¹ R Kuserdyana, ‘Pengertian Budaya, Lintas Budaya, Dan Teori Yang Melandasi Lintas Budaya’, *Pemahaman Lintas Budaya*, 2020, 1–63 <<https://pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/SPAR4103-M1.pdf>>.

² Osborn dan Plastrik, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 2019), 252

kolektif yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan menumbuhkan kolaborasi di antara sekelompok individu."³

Sesuai Keputusan Menpan no. 25/Kep/M.Pan/4/2002, budaya kerja aparatur negara mengacu pada sikap dan perilaku individu dalam kelompok tersebut. Hal ini didasarkan pada nilai-nilai yang dianggap benar dan tercermin dalam sifat dan kebiasaan mereka dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari.⁴

Berdasarkan uraian yang telah diberikan, budaya kerja dapat diartikan sebagai seperangkat nilai, karakteristik, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh seluruh individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Budaya kerja bervariasi di seluruh organisasi karena perbedaan dasar perilaku dan sikap yang ditunjukkan oleh individu dalam setiap perusahaan.

Berbagai sarjana, termasuk Koentjaraningrat, telah mengajukan definisi kebudayaan sebagai berikut: "Kebudayaan mencakup seluruh aspek tingkah laku manusia dan hasil dari tingkah laku yang dipelajari secara konsisten yang diorganisasikan dalam suatu masyarakat."⁵

Kamus Webster mendefinisikan budaya sebagai kumpulan ide, adat istiadat, keterampilan, seni, dan ciptaan manusia lainnya yang ada pada periode tertentu.⁶ Budaya mencakup standar etika, sosial, dan perilaku yang berasal dari keyakinan, kemampuan, dan preferensi individu dalam suatu organisasi. Budaya kerja mengacu pada seperangkat nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan kolektif yang dianut oleh setiap karyawan dan kelompok karyawan mengenai pentingnya pekerjaan dan bagaimana hal itu diwujudkan dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dan pribadi.⁷

³ Taliziduhu Ndraha, Teori Budaya Organisasi, Cetakan Kedua, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2020), 80

⁴ Menpan, Keputusan Menpan no 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, (Jakarta.: Kantor Menpan, 2002), 3

⁵ Koentjaraningrat, Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan, (Jakarta: Gramedia, 2017), 2

⁶ Tamam, "Seventh New Colegiate Dictionary, Filiphine's Copyright . G&C Company publ. Massachusetts, USA" 2020, 8

⁷ Mangkuprawira . Budaya Kerja. Internet – Rona Wajah, Diunduh tanggal 29 April 2023.

Mengembangkan budaya kerja sangatlah penting karena pengaruhnya yang bermanfaat dalam menghasilkan transformasi jangka panjang di tempat kerja, seperti meningkatkan produktivitas dan kinerja.⁸ Budaya kerja merupakan produk budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai yang mewakili cita-cita organisasi baik secara internal maupun eksternal. Hal ini terlihat pada substansi visi, misi, dan tujuan organisasi. Sederhananya, penting bagi setiap institusi untuk memiliki identitas budaya yang berbeda dalam jajarannya. Dalam suatu perusahaan, istilah "budaya perusahaan" mengacu pada budaya kerja yang berlaku.⁹

Kinerja seorang pegawai akan semakin tinggi apabila mempunyai apresiasi yang lebih besar terhadap komponen budaya tersebut. Semua hal lainnya dianggap sama. Untuk menumbuhkan budaya kerja yang berkembang di kalangan karyawan dan staf, perlu diterapkan strategi yang melibatkan tindakan manajemen puncak dan proses sosialisasi.

1. Tindakan manajemen puncak

- a Pernyataan yang dibuat oleh manajemen puncak akan menjadi paradigma untuk diikuti oleh pihak lain.
- b Perilaku manajemen senior akan mempengaruhi komunikasi dan kinerja karyawan dalam memenuhi standar kerja perusahaan.
- c Cara manajemen puncak menerapkan norma kerja akan menumbuhkan rasa kejujuran dan dedikasi karyawan yang kuat.
- d Insentif dan penalti yang diberikan oleh para eksekutif senior akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat dan etos kerja mereka.

⁸ Brown Andrew, "Organizational Culture. Financial Time, London", 2019, 25

⁹ Mangkuprawira. Budaya Kerja. Internet – Rona Wajah. Diunduh tanggal 02 Mei 2023

2. Proses Sosialisasi

Proses sosialisasi melibatkan advokasi agar karyawan baru menyesuaikan diri dengan budaya organisasi. Sosialisasi terjadi pada tahap seleksi atau pra-penandatanganan. Setiap calon pegawai menjalani proses pembelajaran sebelum disetujui. Setelah diterima, karyawan baru mengamati keadaan organisasi saat ini dan menilai harapan dan kenyataan, yang difasilitasi oleh proses orientasi kerja. Saat ini, karyawan berada pada fase “perjuangan” di mana mereka sedang memutuskan apakah mereka siap untuk bergabung dengan struktur sosial perusahaan, apakah mereka memiliki keraguan, atau apakah mereka harus berhenti. Ketika karyawan telah mengambil keputusan untuk tetap bekerja, meskipun proses transformasi berlangsung lama, setiap karyawan perlu diberikan pelatihan terstruktur dan peluang untuk pengembangan pribadi.

Dalam skenario ini, individu diharuskan untuk menunjukkan kemahiran mereka dalam memperoleh kemampuan spesifik pekerjaan, serta mematuhi nilai-nilai dan norma-norma kelompok kerja mereka, hingga mereka mencapai tahap transformasi. Secara ringkas, proses sosialisasi dikatakan berhasil bila sudah mencapai tahap internalisasi yang dapat dinilai dengan menggunakan tiga indikator: (1) Produktivitas Kerja, (2) Komitmen terhadap tujuan organisasi, dan (3) Kesatuan dalam perusahaan.¹⁰

Budaya kerja yang berasal dari budaya organisasi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan produktivitas. Hal ini terlihat dari cara pandang karyawan terhadap pekerjaan, sikap kerja, etos kerja, dan pemanfaatan waktu selama bekerja. Untuk memastikan keberhasilan implementasi, manajemen harus mengambil langkah-langkah spesifik dan memfasilitasi proses sosialisasi untuk memastikan budaya kerja yang ada terintegrasi ke dalam setiap aspek aktivitas kerja sehari-hari.

¹⁰ Mangkuprawira.... Loc.Cit.

Budaya kerja suatu perusahaan mencerminkan bagaimana nilai-nilai organisasi diajarkan, ditetapkan, dan ditunjukkan melalui berbagai cara, sehingga memungkinkan individu untuk mengamati dan mengalaminya. Nilai-nilai budaya kerja meliputi ruang lingkup sebagai berikut:

- 1) Disiplin; Secara konsisten mematuhi peraturan dan standar yang berlaku baik di dalam maupun di luar organisasi. Disiplin mencakup kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan, protokol, peraturan lalu lintas, jam kerja, dan kolaborasi yang efektif dengan mitra, dan aspek lainnya.
- 2) Keterbukaan; Keterbukaan untuk bertukar informasi yang akurat dengan rekan kerja demi kemajuan perusahaan.
- 3) Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan rasa hormat terhadap individu dan mengakui kewajiban dan tugas rekan kerja lainnya.
- 4) Kerjasama; Keterbukaan baik untuk memberi maupun menerima kontribusi rekan kerja dalam rangka mencapai tujuan dan ambisi perusahaan secara bersama-sama.¹¹

Fondasi kesuksesan organisasi terletak pada kepatuhan yang ketat terhadap prinsip-prinsip dasar perusahaan. Menerapkan disiplin secara konsisten dalam semua tindakan dan menegakkan aturan dan standar akan menumbuhkan lingkungan keterbukaan, yang ditandai dengan tidak adanya bias negatif, karena semua informasi diberikan melalui fakta dan statistik faktual. Selain itu, lingkungan yang sangat transparan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, menumbuhkan ikatan pribadi, baik formal maupun informal, di antara berbagai tingkat manajemen, sehingga mendorong tumbuhnya rasa saling menghormati.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja

Berdasarkan analisa ahli, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a. Perilaku pemimpin: Tindakan nyata seorang pemimpin biasanya menjadi cerminan penting bagi karyawan.

¹¹ Moekijat, Asas-Asas Perilaku Organisasi, (Bandung : CV. Mandar Maju, 2019), 53

- b. Proses rekrutmen pekerja. Dengan menugaskan orang secara strategis pada peran yang sesuai, mereka akan menumbuhkan rasa kepemilikan yang kuat.
- c. Budaya Organisasi: Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang telah ditanamkan dalam jangka waktu lama.
- d. Budaya Eksternal: Dalam konteks suatu organisasi, budaya sebagian besar dibentuk oleh komunitas budaya yang ada di luarnya.
- e. Artikulasikan misi perusahaan dengan jelas. Dengan memperoleh kesadaran komprehensif mengenai tujuan organisasi, Anda akan memiliki pengetahuan yang tepat dan jelas tentang tugas-tugas yang harus dilakukan karyawan.
- f. Menempatkan misi perusahaan sebagai prioritas utama. Setelah tujuan organisasi ditetapkan, penting bagi setiap pemimpin untuk memastikan keberhasilan pelaksanaan misi.
- g. Contoh kepemimpinan: Pemimpin harus mencontohkan budaya semangat kerja kepada bawahannya.
- h. Pembelajaran staf yang berkelanjutan sangat penting untuk proses pembelajaran. Untuk menumbuhkan budaya kerja yang sesuai, karyawan harus memperoleh dan meningkatkan keterampilan dan keahlian mereka.
- i. Untuk mendorong inovasi yang lebih besar dalam pemecahan masalah dalam bisnis, memberikan motivasi dan dorongan kepada pekerja adalah hal yang sangat penting.¹²

3. Lima Budaya Kerja Kementerian Agama

Menteri agama menyatakan, untuk mencapai karya yang berarti, diperlukan semangat nilai-nilai yang mempersatukan dan menghidupkannya. Menurut dia, tahap awal adalah melakukan serangkaian pertemuan dengan seluruh jajaran Kementerian Agama untuk mencari cara meningkatkan pelayanan. Selanjutnya, hasil

¹² S K Hendry Kiswanto Mendrofa, *Aplikasi Model Penugasan Primary Nursing Dan Konsep Budaya Kerja Keperawatan Dalam Peningkatan Kualitas Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2022).

memerlukan nilai numerik yang kemudian diturunkan. Aspirasinya adalah agar nilai-nilai ini meresap ke dalam diri kita, membimbing pemahaman kita tentang pekerjaan di masing-masing bidang. Hasilnya, akan terwujud lima nilai budaya, yakni Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama yang mencakup integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan perilaku keteladanan.

Kelima kata tersebut di atas selanjutnya dijelaskan definisinya dan dijelaskan lebih lanjut melalui sinyal positif dan negatif. Dengan menganut kelima cita-cita budaya kerja tersebut, diharapkan setiap insan Kementerian Agama dapat menjalankan tanggung jawab dan fungsinya secara efektif, menunjukkan kinerja yang luar biasa, dan mencegah terjadinya penyimpangan atau penyimpangan.

Kelima kebajikan ini melekat dalam setiap doktrin agama, namun perwujudannya sering kali dikompromikan oleh keinginan internal dan godaan eksternal. Untuk memurnikan dan membentengi prinsip-prinsip yang ada, Kementerian Agama menekankan perlunya melakukan perombakan moral, yaitu dengan menghilangkan perilaku moral negatif dan mengembalikan perilaku moral positif. Kementerian Agama berupaya mewujudkan revolusi mental seperti yang digalakkan Presiden Joko Widodo Republik Indonesia melalui reformasi moral. Untuk itu, Kementerian Agama secara aktif mendorong internalisasi kelima cita-cita tersebut kepada seluruh jajaran pejabatnya.

Penerapan 5 nilai budaya kerja ini dimulai pada tahun 2015 dan disebarluaskan secara serentak ke seluruh kementerian agama di seluruh Indonesia. Demikianlah desain/logo resmi pin Lima Nilai Budaya Kerja Kemenag.¹³

¹³ Pin 5 Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia, Internet, dalam [www.google.com/pin5nilai budaya kemenag](http://www.google.com/pin5nilai%20budaya%20kemenag), diunduh tanggal 29 April 2023.



Penulis dapat menguraikan isi poin kelima tentang budaya kerja Kementerian Agama Republik Indonesia yang dituangkan dalam situs resmi Kementerian Agama.¹⁴:

a. Integritas

Secara etimologis, integritas berasal dari bahasa latin integer yang berarti keseluruhan atau lengkap. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, integritas adalah kualitas, sifat, atau keadaan yang menunjukkan suatu kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan untuk memancarkan wibawa dan kejujuran. Seorang individu yang memiliki integritas memperlakukan orang lain sebagaimana pribadi tersebut ingin diperlakukan, tetapi tidak mengharapkan timbal balik. Membantu orang lain dilakukan untuk alasan altruistic (fokus pada kesejahteraan orang lain), bukan untuk alasan egois (penghargaan pribadi seperti kemajuan karier, pengakuan sosial).¹⁵

Adapun pengertian integritas menurut para ahli yaitu:

1. Ahmad Zauhari , integritas dimaknai keselarasan antara hati, pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar. Adapun indikatornya dapat dilihat yaitu bertekad dan berkemauan untuk berbuat baik dan benar, berpikir positif, arif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas, dan fungsi mematuhi

¹⁴ Nilai-nilai Budaya kementerian Agama Republik Indonesia. internet, dalam www.kemag.go.id. Diakses tanggal 04 Mei 2023.

¹⁵ S M U Tarib, L O H Dotulong, and R T Saerang, 'Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sdm (Studi Pada Asn Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado) Implementation Of Five Values Of The Work Culture Of The Ministry Of Religion In An Effort To Improve The ', 11.3 (2023), 1408–15.

peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan menolak korupsi, suap atau gratifikasi.

2. Wetik, integritas menuntut seseorang pegawai untuk bersikap jujur, berani, bijaksanan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Integritas merupakan bentuk tanggung jawab seseorang atas apa yang dilakukannya dan hasilnya sesuai dengan norma, nilai atau prinsip yang benar dan pendirian yang teguh tanpa palsaan dari pihak manapun.
3. Sudarmanto, Integritas merupakan pemahaman yang kompleks dan komprehensif serta pengakuan mendalam terhadap proses-proses yang dihadapi, melampaui kreativitas, nilai-nilai, intuisi, kemampuan emosional, dan pengaruh analisis rasional. Adapun Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut: 1) Tekad yang teguh dan komitmen yang teguh untuk bertindak secara moral dan adil. 2) Menjalani tugas dan fungsi dengan pola pikir yang positif dan bijaksana. 3) Mematuhi peraturan dan ketentuan terkait. 4) Mencela dan menolak melakukan korupsi, penyuapan, atau gratifikasi.¹⁶

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli mengenai integritas tersebut dapat disimpulkan bahwa integritas adalah perilaku seseorang yang konsisten dengan nilai yang menyertainya dan orang tersebut bersikap jujur, bijaksana, tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan. Integritas dapat dikatakan kesesuain antara perkataan dengan perbuatan dengan menyertai indikator yaitu bertekad dan berkemauan untuk berbuat baik dan benar, berpikir positif, arif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas, dan fungsi mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan menolak korupsi, suap atau gratifikasi.

¹⁶ Sudarmanto, *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), 76-78

b. Profesionalitas

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.¹⁷

1. Kusnandar, profesional adalah sifat dari suatu profesi, artinya suatu kumpulan pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan atau standar operasional pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing.¹⁸
2. Mulyasa, profesional adalah seseorang yang memiliki kompetensi dalam suatu pekerjaan tertentu dan berkaitan dengan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Profesional merupakan sikap yang mengacu pada peningkatan kualitas profesi.
3. W. Baskoro, profesional adalah individu yang memiliki penguasaan menyeluruh atas tugas dan kewajiban yang diberikan, disertai keahlian, kompetensi, pengalaman, dan tekad untuk secara konsisten memperkenalkan kemajuan inovatif dan mencapai kemandirian. Kualitas profesional ditunjukkan dalam minat yang bertahan lama dan berkesinambungan, sikap bertanggung jawab, dan tidak adanya rasa puas diri.¹⁹

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat dinyatakan bahwa profesional adalah sebutan bagi seseorang yang melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik sesuai dengan profesinya masing-masing yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal.

¹⁷ UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

¹⁸ Kusnandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Toingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2007),.hlm.45-46.

¹⁹ W Baskoro, W Suhasti, and ..., 'Implementasi Nilai-Nilai Religiusitas Pada Budaya Kerja Karyawan Bmt Bina Ihsanul Fikri', *IBSE Sharia Economic ...*, 2.1 (2023), 12–26 p

Ada beberapa indikator yang dapat dijadikan acuan untuk mengetahui profesionalisme kerja dan hasil penelitian Kementerian Agama. Indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa aparatur sipil negara Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas telah melaksanakan tugas dan menjalankan wewenangnya secara profesional. Indikasinya adalah sebagai berikut:

1) Melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan

Profesionalisme kerja dapat dicapai oleh ASN di setiap bidang atau departemen melalui koordinasi yang konsisten untuk mencegah adanya duplikasi dalam pelaksanaan program kerja.

Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing, sehingga tidak terjadi duplikasi tugas dengan PNS lain yang berbeda departemen atau bidang. Hal ini menunjukkan komitmen Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas yang mengedepankan prinsip kerja profesional dalam pelaksanaan berbagai inisiatif, dengan memberikan tanggung jawab pekerjaan tertentu pada setiap bidang keahliannya.

2) Disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja

Disiplin mempunyai kemampuan untuk membentuk karakter individu dan menunjukkan profesionalisme tingkat tinggi dalam pekerjaannya. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas memastikan kedisiplinan seluruh ASN (Pegawai Negeri Sipil) tetap terjaga melalui peraturan yang ditetapkan oleh Kepala Kantor. Namun, terbatasnya pemahaman ASN terhadap norma dan peraturan terkait berdampak buruk pada rendahnya disiplin dan kemampuan kinerja ASN.²⁰ Meski

²⁰ Wawancara dengan Kepala Kantor Kementrian Agama Kabupaten Musi Rawas pada Tanggal 25 Febuari 2023

demikian, pimpinan kantor tetap berupaya menjadi teladan bagi ASN lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan lembaga mempunyai komitmen yang tulus dalam menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan disiplin.

3) Melakukan pekerjaan secara terukur

Sasaran setiap sektor selalu mencakup target kualitatif dan kuantitatif. Tujuan ini menjadi tolak ukur bagi pelaksana program untuk melaksanakan program secara efektif dan akurat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, sangat penting bagi setiap organisasi untuk menetapkan tujuan eksplisit dalam perencanaan strategisnya.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas memiliki program evaluasi triwulanan untuk menilai kinerja pegawainya.²¹ Hal ini menunjukkan komitmen Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas yang tekun dan tegas dalam menjalankan tanggung jawabnya.

4) Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu

Mengembangkan suatu program melibatkan penetapan tujuan spesifik yang perlu dicapai dalam jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Pembatasan waktu yang telah ditetapkan memudahkan pengembangan profesionalisme kerja di lingkungan kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas, karena menjadi pedoman dalam melaksanakan program yang direncanakan. Berbagai hasil tidak mencapai tujuan yang diharapkan, sehingga mendorong dilakukannya penilaian menyeluruh untuk mengukur sejauh mana pemenuhan tugas. Meski demikian, pelaksanaan tugas tersebut dapat diselesaikan tepat waktu oleh Kementerian Agama yakni ASN di Kabupaten Musi Rawas.

²¹ Observasi pra survey, Selama 2 Bulan Magang di Kantor Kemenag Kabupaten Musi Rawas

5) Menerima reward dan punishment sesuai dengan ketentuan

Setiap ASN (Pejabat Tata Usaha dan Kepegawaian) Kementerian Agama di Kabupaten Musi Rawas memahami peraturan yang berlaku dengan cermat mempertimbangkan insentif dan sanksi. Pelanggar secara konsisten dikenakan hukuman, sedangkan mereka yang menunjukkan kinerja luar biasa juga akan menerima penghargaan. Salah satu metode hukuman yang diterapkan adalah dengan memberikan peringatan tegas kepada individu yang tidak menaati peraturan, dan juga memberikan penghargaan khusus kepada mereka yang berprestasi dengan memberikan promosi sesuai dengan undang-undang terkait. Rotasi dan mutasi pekerjaan terjadi sesuai dengan PMA No. 207 Tahun 2013.²² Adanya insentif dan sanksi akan sangat membantu dan memberikan insentif bagi ASN untuk menunjukkan profesionalisme dalam pelaksanaan tanggung jawab dan wewenangnya. Para ASN tidak hanya sekedar menunaikan tanggung jawabnya, namun juga berupaya untuk saling mengungguli agar mendapat pengakuan atas kinerjanya. Proses penilaian memperhitungkan prestasi ASN.

Berdasarkan pantauan di lapangan, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas tidak menemukan sinyal-sinyal kurang baik sebagaimana tertuang dalam buku 'Lima Nilai Budaya Kerja' yang diterbitkan Kementerian Agama. Meski terdapat kekurangan seperti ASN tertentu yang kurang memahami regulasi terkait, namun hal tersebut tidak berarti rendahnya tingkat profesionalisme ASN atau pegawai. Sebab, peraturannya bersifat dinamis dan sering disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat itu. Hal ini dicontohkan dengan sikap para ASN (Pegawai Negeri Sipil) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas di berbagai departemen atau

²² Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kementrian Agama Kabupaten Musi Rawas pada Tanggal 25 Febuari 2023

daerah, yang cakap menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.²³

c. Inovasi

Pengertian inovasi secara bahasa yang berasal dari bahasa latin “innovation” dengan arti pembaharuan dan perubahan. Sedangkan jika kata kerjanya “innovo” dengan arti mengubah atau memperbaharui. Pengertian inovasi merupakan suatu perubahan baru yang akan mengarah pada perbaikan. Oleh karena itu, inovasi adalah dengan dikenalkan cara atau metode baru dari input sampai pada output maka akan menghasilkan perubahan yang nampak dengan suksesnya dalam bidang sosial maupun ekonomi.

Di bawah ini merupakan pengertian inovasi menurut para ahli yang ditulis oleh Muhammad Kristiawan, diantaranya:

1. Menurut Zaltman dan Duncan, inovasi merupakan ide, praktik, yang dianggap baru oleh unit yang relevan. Inovasi merupakan perubahan objek. Perubahan merupakan sebagian yang ditanggapi dengan kondisi dan situasi yang ada. Di situasi dan kondisi tersebut dibutuhkan kekreatifan dalam menciptakan penemuan baru. Tetapi, tidak semua hal penemuan tersebut bisa dikatakan sebuah inovasi. Hal itu dikarenakan, tidak semua orang menganggap pembaharuan akan penemuan tersebut bersifat baru.
2. Menurut Miles, inovasi merupakan spesies dari genus “perubahan”. Secara umum terlihat berguna untuk mendefinisikan inovasi sebagai sesuatu yang disengaja, baru, dan perubahan spesifik yang lebih berguna dalam pencapaian suatu tujuan. Tampaknya membantu untuk mempertimbang inovasi sebagai sesuatu yang direncanakan dengan matang, sehingga bukan diperoleh dengan cara yang sembarangan.

²³ Nur Kholifah, dkk, *Inovasi Pendidikan*, (Medan : Yayasan Kita Menulis, 2021), 2-3

3. Menurut Everett Rogers, inovasi adalah suatu ide, praktik, atau objek yang dianggap baru oleh individu atau kelompok pengadopsi. Suatu ide dilihat secara objektif sebagai sesuatu yang baru dan akan diukur sesuai dengan waktu ide tersebut digunakan atau ditemukan. Sesuatu ide dianggap baru ditentukan oleh reaksi seseorang. Apabila suatu dilihat sebagai sesuatu yang baru oleh seseorang maka itulah yang disebut inovasi.²⁴

Dari beberapa para ahli di atas, dapat diketahui bahwa tidak terjadi perbedaan yang mendasar tentang definisi inovasi antara satu dengan yang lain. Semua pendapat di atas menyatakan bahwa inovasi adalah suatu ide, hal-hal yang praktis, metode, cara dan barang-barang buatan manusia yang diamati atau dirasakan sebagai suatu yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang. Sesuatu yang baru itu dapat berupa hasil diskoveri atau invensi yang dimanfaatkan dalam mencapai tujuan tertentu dan untuk memecahkan masalah tertentu.

Dalam dunia kerja, inovasi dapat didefinisikan sebagai proses penyempurnaan konsep-konsep yang sudah ada dan menghasilkan alternatif-alternatif baru yang lebih unggul. Inovasi mengacu pada kapasitas untuk menyusun dan melaksanakan konsep-konsep baru, daya cipta yang menghasilkan peningkatan layanan dan produk, dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dinamis atau skenario kompetitif.²⁵ Penting bagi individu di berbagai perusahaan untuk memupuk pola pikir ini, karena inovasi dapat mengarah pada perolehan ide-ide baru dan pada akhirnya bermanfaat bagi institusi atau perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas memenuhi kriteria yang ditetapkan Kementerian Agama sebagai tolak ukur organisasi yang memiliki

²⁴ Muhammad Kristiawan, dkk. *Inovasi Pendidikan*, (Ponorogo : Wade Group. 2019) 4-5

²⁵ Wiliam A, Schiemann, *Alignment, Capanility, Engagement, Pendekatan Baru Talent Management untuk mendongkrak Kinerja Organisasi*, terj. Setyo Untoro (Jakarta: PPM, 2019), 65

kemampuan inovatif. Fenomena tersebut terlihat pada budaya kerja kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas, seperti diuraikan di bawah ini:

1) Secara konsisten mengupayakan peningkatan yang berkelanjutan dan bertahap; 2) Menerima dan menerima saran-saran baru dan konstruktif; 3) Meningkatkan kemahiran dan kemampuan pribadi; 4) Memiliki keberanian untuk mencari solusi inovatif dan efektif dalam mengatasi kesulitan; 5) Memanfaatkan kekuatan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.²⁶

d. Tanggung jawab

Secara etimologis, tanggung jawab berarti ‘wajib menanggung segala sesuatunya’. Dengan begitu, bertanggung jawab berarti berkewajiban menanggung atau memikul segala sesuatunya, atau memberikan jawaban dan menanggung akibatnya. Secara terminologis, tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya, baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Selain itu, tanggung jawab juga berarti berbuat sesuatu sebagai bentuk kesadaran akan kewajibannya. Manusia sebagai makhluk Tuhan paling mulia, semestinya selalu siap mempertanggungjawabkan apa yang sudah dikatakan atau dilakukannya²⁷

1. Sxhiller & Bryan tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana bereaksi terhadap situasi setiap hari, yang memerlukan beberapa jenis keputusan yang bersifat moral.²⁸
2. Mudjiono menyatakan bahwa tanggung jawab adalah sikap yang berkaitan dengan janji atau tuntutan terhadap hak, tugas,

²⁶ Aulia Diana Devi, ‘Implementasi Teori Belajar Humanisme Dalam Proses Belajar Mengajar Pendidikan Agama Islam’, *At- Tarbawi*, 8.1 (2021), 71–84

²⁷ Octavia, Lanny.,dkk. 2014. *Pendidikan Karakter Berbasis Tradisi Pesantren*. Jakarta: Renebook dan Rumah Kitab

²⁸ Sxhiller & Bryan, “*Perilaku Organisasi*”, edisi9 Jakarta: Salemba empat 2021

keawajiban sesuai dengan atauran nilai, norma, adat-istiadat yang dianut warga masyarakat.²⁹

3. Burhanudin menjelaskan bahwa tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan yang diimban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari sesuatu perbuatan yang dilakukan.³⁰

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab merupakan kemampuan untuk memahami mengenai apa yang bersifat positif dan negatif, berusaha untuk mencoba untuk tidak melakukan hal yang negatif dan berusaha melakukan hal yang positif. Tanggung jawab merupakan mengambil keputusan yang patut dan efektif. Merupakan pilihan yang terbaik dalam batas-batas norma sosial, kesanggupan untuk menentukan suatu sikap dan memikul resiko terhadap apa yang telah dilakukan.

Terdapat beberapa indikator dan temuan kajian yang menunjukkan tanggung jawab Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas dalam memenuhi kewajiban dan fungsinya. Ini termasuk:

- 1) Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu

Perencanaan program kerja tidak hanya melibatkan penetapan tujuan yang perlu dicapai, namun juga menentukan kerangka waktu tertentu di mana tujuan tersebut harus diselesaikan. Selain menumbuhkan profesionalisme kerja juga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada ASN. Contoh keberhasilan penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu dan sukses oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas adalah efisiensi pengelolaan lembaga Madrasah di wilayahnya.

²⁹ Mudjiono, et al, "Identifikasi Perubahan Tataguna Lahan di Sekitar Calon Tapak PLTN Kabupaten Bengkayang, Kalimantan Barat", *Jurnal Pengembangan Energi Nuklir*, Vol. 22 No. 2 (2020)

³⁰ Buehabudin, (2020), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat

Lembaga-lembaga ini beroperasi sesuai dengan prosedur dan tujuan yang telah ditentukan.

- 2) Berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah-langkah perbaikan

Individu yang bertanggung jawab memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tanggung jawab secara efektif dan tepat waktu, sekaligus menunjukkan transparansi dalam mengakui kesalahan mereka. Bentuk tanggung jawab mencakup kesediaan untuk mengakui dan mengakui kesalahan, menerima akibat yang timbul, dan secara aktif berjuang untuk pertumbuhan pribadi. Hal ini juga terlihat pada perilaku ASN (ASN) di kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. Jika terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tanggung jawabnya, Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas berani mengakui kesalahan tersebut. Dalam rapat evaluasi jabatan, seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) diberi kesempatan menyampaikan pendapat dan menyampaikan penilaian. Kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas menunjukkan efektivitas dalam menumbuhkan tanggung jawab di setiap ASN dengan menerapkan proses penilaian kinerja yang transparan.³¹

- 3) Komitmen dengan tugas yang diberikan

Dedikasi sangat penting agar berhasil dan tepat waktu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan tugas di kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawa, ASN tidak hanya fokus pada pencapaian target yang diperlukan, namun juga mengutamakan proses yang diperlukan untuk mencapai target tersebut. Tugas-tugas yang telah ditentukan dilaksanakan dengan penuh dedikasi untuk memastikan keberhasilan pelaksanaannya sesuai dengan rencana yang telah

³¹ Widagdho, Djoko. *Ilmu Budaya Dasar*, Cetakan Kesembilan, Jakarta: 2019

ditetapkan. ASN dilarang mengabaikan tugas yang diberikan oleh kantor. Tanggung jawab yang dilimpahkan tersebut menjadi tolok ukur pengabdian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas.

ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas telah menunjukkan tanggung jawab keteladanan dengan konsisten menyelesaikan pekerjaan dengan standar tinggi dan tepat waktu yang ditentukan. Mereka juga menunjukkan keberanian dengan mengakui dan mengakui kesalahan, serta terbuka menerima kritik dan saran. Selain itu, mereka secara aktif berupaya melakukan perbaikan dan berkomitmen untuk memenuhi tugas yang diberikan kepada mereka. Tugas ASN memberikan pengaruh yang menguntungkan baik dari aspek sosial maupun pribadi. Adanya etos kerja yang kuat di lingkungan kerja akan mempercepat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas.

e. Keteladanan

Keteladanan dalam kamus Bahasa Indonesia disebutkan bahwa “keteladanan” berasal dari kata teladan yaitu suatu yang patut ditiru atau baik untuk dicontohkan (tentang perbuatan, kelakuan, sifat dan sebagainya).³²

1. Armei Arif, keteladanan merupakan suatu upaya untuk memberikan contoh perilaku yang baik sesuai dengan tujuan pembelajaran. Keteladanan adalah hal-hal yang dapat ditiru atau dicontoh oleh seseorang dari orang lain. Namun keteladanan yang dimaksud disini adalah keteladanan yang dapat dijadikan sebagai alat pendidikan Islam, yaitu keteladanan yang baik.³³

³² Alya Qonita, *Kamus Bahasa Indonesia Untuk Pendidikan Dasar*, (jakarta : PT. Indah jaya, 2019), hal 783

³³ Armei Arif, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, (jakarta ; Ciputar Pers, cct. 1, 2022), hal. 32

2. Syafaruddin dan Asrul Keteladanan adalah perilaku yang terpuji dan disenangi karena sesuai dengan nilai-nilai kebaikan dan kebenaran. Menjalankan keteladanan merupakan cara yang bisa dilakukan para pendidik dalam memotivasi para siswa untuk lebih giat lagi belajar agar tercapai tujuan yang diinginkan.³⁴
3. Surakhmad, Keteladanan adalah metode pendidikan yang diterapkan dengan cara memberi contoh-contoh (teladan) yang baik berupa perilaku nyata, khususnya ibadah dan akhlak. Dengan adanya teladan yang baik, maka akan menumbuhkan hasrat bagi orang lain untuk meniru atau mengikutinya, dengan adanya contoh ucapan, perbuatan dan contoh tingkah laku yang baik dalam hal apapun, maka hal itu merupakan amaliyah yang penting bagi pendidikan anak.³⁵

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengertian keteladanan, peneliti menyimpulkan pengertian keteladanan adalah upaya untuk memberikan contoh ucapan, perbuatan, perilaku yang baik sehingga dapat ditiru oleh karyawan-karyawan dikantor.

Keterampilan teladan sangat penting bagi para pemimpin dan personel kantor. Karena dampaknya terhadap setiap individu di sekitarnya. ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas mencontohkan pentingnya menjalankan tugas dan fungsinya dalam menumbuhkan budaya kerja positif.

Ada beberapa tanda yang bisa menjadi acuan untuk mengidentifikasi individu dengan kualitas luar biasa. Perilaku luar biasa ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas dapat dicermati melalui beberapa metrik, terbukti dari data yang berhasil dihimpun di lapangan.

³⁴ Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: CitaPustaka Media, 2019) hal 81

³⁵ Surakhmad, Winarno. *Dasar dan Teknik Research : Pengantar Metodologi Ilmiah*, Bandung 2020

1) Berakhlak terpuji

Etika keteladanan ASN terlihat dari perilaku sehari-harinya yang konsisten berpegang pada peraturan terkait. Hal ini dapat menjadi teladan terpuji bagi para ASN (Administrasi dan Pegawai Negeri Sipil) lainnya di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas.

2) Memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan, dan adil

Pelayanan administrasi syariah dilakukan secara tidak memihak dan mematuhi aturan terkait. Pengembangan layanan pencatatan perkawinan terpadu merupakan kemajuan signifikan dalam penyediaan layanan terkait hukum syariah. Pelayanan yang efisien akan meningkatkan kepercayaan masyarakat secara signifikan terhadap kinerja ASN di kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas.³⁶

3) Membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat

Komunikasi yang efektif sangat penting dalam menyampaikan arahan dan bimbingan secara efektif. Meski demikian, hubungan ASN dengan pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas masih kurang optimal karena masih adanya keengganan ASN terhadap pimpinan. Hal ini menyebabkan kurangnya koordinasi, sehingga sebagai ketua kursus, Anda bertanggung jawab untuk mengarahkan ASN atau pegawai agar bekerja secara efektif sesuai dengan kemampuannya. Kepala Kantor Kemenag Kabupaten Musi Rawas menunjukkan pendekatan proaktif dengan konsisten memberikan arahan kepada ASN agar dapat

³⁶ Surakhmad, Winarno. Dasar dan Teknik Research : Pengantar Metodologi Ilmiah, Bandung 2020

meningkatkan kinerjanya baik di lingkungan resmi maupun informal.

4) Melakukan pekerjaan dimulai dari diri sendiri

Perilaku luar biasa seseorang dapat dinilai berdasarkan perilakunya sehari-hari. Orang yang diarahkan tidak akan secara efektif mengikuti bimbingan dan arahan kecuali orang yang menawarkan arahan telah menunjukkannya melalui tindakannya sendiri. Oleh karena itu, untuk menjadi panutan yang efektif, seseorang harus memulai dengan memberikan contoh bagi dirinya sendiri. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas berinisiatif untuk memberi contoh, mendorong para pegawainya untuk bekerja sesuai kemampuan dan berupaya meningkatkan prestasi.³⁷ Suasana kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas turut merasakan dampak positif dari hal tersebut. dan menumbuhkan insentif di antara setiap Nomor Sistem Otonom (ASN) untuk melakukan persaingan yang sehat berdasarkan pencapaian kinerja di tempat kerja.

B. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan istilah yang mengacu pada terjemahan konsep prestasi kerja atau job performance dari bahasa Inggris. Namun dalam bahasa Inggris terkadang disingkat menjadi "kinerja". Kinerja dalam bahasa Indonesia biasa disebut dengan prestasi kerja.³⁸ Kinerja yang disebut juga prestasi kerja adalah unjuk kemampuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang dipengaruhi oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasinya. Masalah kinerja selalu menjadi prioritas dalam manajemen karena berdampak langsung terhadap produktivitas institusi atau bisnis. Robbins dan

³⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bina Aksara, 2000),87

³⁸ Siswanto, Hamengkubuwono, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Tenaga Kependidikan di Sd Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara." <http://e-theses.iaincurup.ac.id/2416/>, 2023, 11-12

Husaini Usman menegaskan bahwa kinerja ditentukan oleh perkalian kemampuan dan motivasi ($Ability \times motivasi$).³⁹

Menurut Kotter dan Heskett, kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Perspektif ini menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil dari upaya nyata individu, yang dapat diamati, diukur, dan didokumentasikan pada saat pencapaiannya. Menurut Prawirosentono, kinerja mengacu pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai peran dan tanggung jawabnya. Tujuan dari kinerja ini adalah untuk berkontribusi secara legal dan etis terhadap tujuan organisasi, tanpa melanggar hukum atau standar etika apa pun.⁴⁰ Penentu utama yang mempengaruhi prestasi adalah bakat dan tekad. Diakui bahwa masih banyak individu yang memiliki kemampuan namun kurang memiliki kemauan untuk berusaha sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas. Demikian pula, banyak individu yang memiliki keinginan untuk melakukan tugas, namun tidak memiliki kemampuan untuk melakukannya, sehingga mengakibatkan kurangnya produktivitas. Kinerja mengacu pada pencapaian atau demonstrasi kemampuan atau prestasi seseorang dalam konteks pekerjaan. Secara sederhana, kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian tugas atau tujuan. Hendri Simamora menegaskan bahwa penilaian kinerja berfungsi sebagai instrumen yang berharga tidak hanya untuk menilai kinerja karyawan, tetapi juga untuk mendorong pertumbuhan dan motivasi mereka.⁴¹

Menurut Hasibuan, penilaian kinerja merupakan tugas manajerial yang meliputi penilaian prestasi kerja pegawai dan penetapan peraturan selanjutnya.⁴² Saat mengevaluasi kinerja, penting

³⁹ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 488

⁴⁰ Susilawati Jumira Warlizasusi, "Pengaruh Kinerja Lulusan PGMI IAIN Curup Terhadap Kepuasan Kerja Alumni Di SD/MI Se Kabupaten Rejang Lebong", *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 09.01 (2020), 1–23

⁴¹ Zulkifli Syauqi Thontowi, 'Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian', *FIKROTUNA; Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 9.1 (2019)

⁴² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bina Aksara, 2000),87

untuk mempertimbangkan tidak hanya hasil nyata, namun juga pelaksanaan pekerjaan secara komprehensif di beberapa domain seperti keterampilan, keahlian, kepatuhan terhadap aturan, dinamika antarpribadi, dan pertimbangan spesifik yang relevan dengan bidang tertentu. Semua aspek ini patut untuk dievaluasi.

Prestasi kerja ditentukan oleh tiga faktor penting: kompetensi dan antusiasme pekerja, pemahaman dan penerimaan mereka terhadap penugasan tugas, dan tingkat motivasi dan keterlibatan mereka. Peningkatan kadar ketiga karakteristik tersebut berkorelasi langsung dengan peningkatan prestasi kerja individu masing-masing.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa individu yang memiliki keahlian dalam industrinya, menunjukkan minat yang tulus dalam pekerjaannya, memiliki tugas yang jelas, dan menunjukkan semangat kerja yang tinggi cenderung memiliki dasar yang kuat untuk mencapai kinerja yang unggul.

Ukuran kinerja umum yang kemudian diubah menjadi penilaian perilaku mendasar meliputi: (1) kualitas kerja; (2) jumlah pekerjaan; (3) tingkat pengetahuan di bidang pekerjaannya; (4) pendapat atau pernyataan yang dikemukakan; (5) keputusan yang diambil; (6) perencanaan kerja; dan (7) organisasi kerja.⁴³

Menurut Hasibuan, produktivitas adalah evaluasi hubungan antara jumlah output dan input. Faktor-faktor yang menurut Sudarmayanti berpengaruh terhadap kinerja adalah sebagai berikut: (1) sikap mental (meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat pendapatan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) pra-fasilitas; (10) teknologi; (11) peluang untuk berprestasi.⁴⁴

Menurut pendapat para ahli, kinerja pegawai atau prestasi kerja mengacu pada hasil yang dicapai pegawai pada saat

⁴³ Ibid, 89

⁴⁴ Ibid, 126

melaksanakan tugas yang diberikan. Hasil ini didasarkan pada keterampilan, pengalaman, ketulusan, dan waktu yang mereka investasikan, dan hal ini ditunjukkan dengan baik oleh hasil yang dihasilkan.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Tolok ukur tingkat kinerja memberikan metode yang obyektif dan tepat untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Pengukuran ini berarti memberikan karyawan pilihan untuk memastikan tingkat kinerja mereka. Dalam buku Sedarmayanti yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mitchel menguraikan indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

- 1) Kualitas kerja mengacu pada tingkat keunggulan yang dicapai dalam suatu tugas, dengan mempertimbangkan kesesuaian dan kesiapan kondisi. Hal ini, pada gilirannya, mengarah pada pengakuan, kemajuan, dan pertumbuhan organisasi. Hal ini melibatkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sejalan dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang.
- 2) Penentuan Waktu, juga dikenal sebagai Ketepatan, mengacu pada sejauh mana waktu penyelesaian aktual suatu tugas selaras dengan target waktu yang diantisipasi. Setiap tugas dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan agar tidak mengganggu tugas lainnya.
- 3) Inisiatif mengacu pada kemampuan untuk sadar diri dan mengambil tindakan dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi komitmen. Bawahan atau karyawan dapat secara mandiri menjalankan tugas tanpa perlu selalu bergantung pada atasan.
- 4) Kemampuan merupakan salah satu dari berbagai karakteristik yang mempengaruhi kinerja seseorang. Pendidikan dan pelatihan secara efektif dapat mengintervensi dan menangani faktor-faktor kemampuan yang mampu dikembangkan.

- 5) Komunikasi adalah tindakan atasan berinteraksi dengan bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat guna mengatasi tantangan yang mereka hadapi. Pendapat ini menegaskan bahwa untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal yang menjadi tujuan bisnis, penting untuk memperhatikan faktor-faktor seperti kualitas kerja, keterbatasan waktu, proaktif, kompetensi, dan

Keadaan sekitar mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan, dan setiap individu berbeda satu sama lain. Biasanya, variasi kinerja ini timbul dari dua faktor: atribut manusia dan keadaan pekerjaan.⁴⁵ Karakteristik pribadi menentukan bagaimana seseorang dapat mencapai pemenuhan diri di tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja menentukan bagaimana individu dapat mencapai pemenuhan diri berdasarkan lingkungannya.

Menurut Tiffin dan McCormick dalam Sedarmayanti, terdapat dua variabel yang dapat berdampak terhadap kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individu mencakup berbagai aspek, seperti sikap, karakteristik, atribut fisik, minat, motivasi, pengalaman, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan faktor individu lainnya.
- 2) Faktor-faktor yang bersifat spesifik pada situasi tertentu: a. Unsur fisik dan pekerjaan meliputi praktik ketenagakerjaan, kondisi dan desain peralatan kerja, perencanaan tata ruang, dan lingkungan fisik (termasuk pencahayaan, suhu, dan ventilasi). B. Unsur sosial dan organisasi, seperti peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis pelatihan dan pengawasan, sistem pengupahan, dan lingkungan sosial.⁴⁶

Sedangkan Sutemeister dalam Sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua unsur, yaitu:

1. Faktor kemampuan:
 - a. Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat,
 - b. Keterampilan : kecakapan dan kepribadian
2. Faktor Motivasi

⁴⁵ Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, (Bandung : Mandar Maju, 2001), 49

⁴⁶ Sedarmayanti, Op.Cit, 56

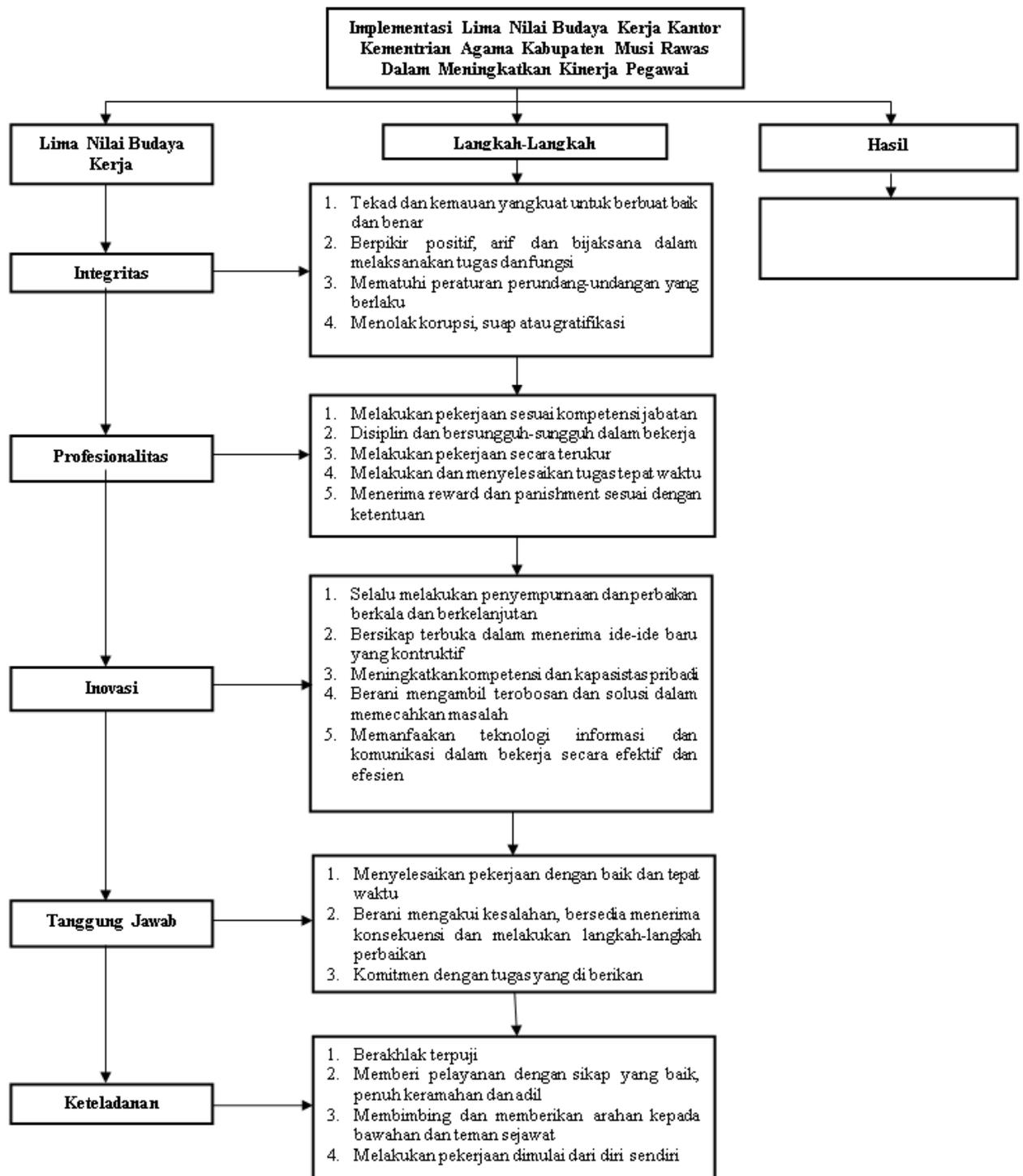
- a. Kondisi sosial : organisasi formal dan informal, kepemimpinan
- b. Serikat Kerja kebutuhan individu : fisiologis, social dan egoistic

c. Kondisi fisik : lingkungan kerja.⁴⁷

Berdasarkan penjelasan di atas, terlihat bahwa terdapat banyak aspek dan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Unsur-unsur ini mungkin berasal dari sumber intrinsik maupun ekstrinsik atau situasional. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, dan kepemimpinan menjadi salah satu faktornya. Kinerja pendidik tidak dapat dipungkiri dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah atau ketua suatu lembaga pendidikan.

⁴⁷ Ibid, 58

C. Peta Konsep



D. Penelitian Relevan

Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian yang dituangkan dalam proposal ini, maka peneliti akan memberikan rangkuman singkat dari beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan, sebagai berikut:

1. Judul penelitiannya adalah “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Dalam Pelayanan Jemaah Haji di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul” oleh Yunita Ika Fatmasari Tahun 2020. Penelitian ini fokus pada Kementerian Agama Kabupaten Bantul, yang merupakan penyedia layanan publik. Layanan yang ditawarkan di kantor mereka termasuk mengisi formulir cetak dan kuesioner online. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana aparatur sipil negara (ASN) menganut lima nilai budaya kerja Kementerian Agama, khususnya dalam melayani calon jemaah haji di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan. Dalam pengumpulan data, metode yang digunakan antara lain melakukan wawancara, melakukan observasi, dan menggunakan strategi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul telah sejalan dengan ketentuan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 39 Tahun 2012. Budaya kerja Kementerian Agama ditandai dengan lima nilai: Integritas, Profesionalisme, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Perilaku Teladan.⁴⁸
2. Tinneke Yullyandani Nurdin pada tahun 2019 melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia di Pusdiklat Keagamaan Bandung”. Kemenag Bandung memperkenalkan lima nilai budaya kerja pada 6 November 2014 guna meningkatkan kinerja seluruh pegawai Kemenag. Oleh karena itu, Pusdiklat Keagamaan Bandung wajib mengadopsi dan menerapkan kelima nilai budaya kerja tersebut pula. Meski demikian, Pusdiklat Keagamaan LAKIP Bandung menemui berbagai kendala yang menghambat pencapaian beberapa sasaran. Salah satu target yang gagal adalah penyerapan anggaran yang ditargetkan 95% namun hanya mencapai 93%. Selain itu, rata-rata target kinerja pegawai sebesar 87% tidak terpenuhi dan hanya tercapai 85%. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama RI di Pusdiklat Keagamaan Bandung. Peneliti menggunakan metodologi penelitian deskriptif

⁴⁸ Yunita Ika Fatmawati, “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Pasa Pelayanan Jemaah Haji Di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Bantul”, *Sustainability (Switzerland)*, 14.2 (2020), 1–4.

dengan pendekatan kualitatif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama telah dipraktikkan di Pusdiklat Keagamaan Bandung. Namun implementasinya belum optimal karena ada beberapa hal yang memerlukan perbaikan, khususnya dari sisi sumber daya manusia dan disposisi.⁴⁹

3. Badrut Tamam melakukan penelitian pada tahun 2020 dengan judul “Strategi Kehumasan Dalam Memasukkan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama di PTKI Kalimantan Timur.” Cara suatu lembaga melakukan kehumasan dalam rangka pengelolaan organisasi yang didirikannya. Salah satu ciri yang nyata adalah promosi hubungan masyarakat sebagai alat manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas metode humas dalam memasukkan lima nilai budaya budaya kerja Kementerian Agama di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam di Kalimantan Timur. Penelitian ini bersifat kualitatif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Humas PTKI di Kalimantan Timur secara efektif menerapkan strategi humas untuk menginternalisasi lima nilai utama budaya kerja. Nilai-nilai tersebut antara lain mengedepankan peran dan tanggung jawab humas, seperti menjadi komunikator yang ahli, fasilitator pemecahan masalah, fasilitator komunikasi, dan spesialis komunikasi teknis.⁵⁰
4. Ahamad Zainuri pada tahun 2016 mengusulkan “strategi integrasi lima nilai budaya kerja di Kementerian Agama secara efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan”. Tantangan budaya kerja struktur birokrasi ini, khususnya di Kementerian Agama, memberikan hambatan yang cukup besar terhadap implementasi kelima norma budaya kerja tersebut. Meski demikian, upaya perbaikan birokrasi, budaya kerja, dan sikap SDM yang patut dipuji diperkirakan akan menghasilkan perbaikan dramatis dalam sistem birokrasi. Teks ini berupaya untuk menjelaskan penggabungan lima nilai budaya kerja di

⁴⁹ Tinneke Yullyandani Nurdin, *“Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Bandung”* (Bandung-2019)

⁵⁰ Badrut Tamam, *“Strategi Humas Dalam Internalisaisi Lima Nilai Budaya Kerja Kementrian Agama Di PTKI Kalimantan Timur”* (Palembang- 2021)

lingkungan Kementerian Agama, sekaligus memastikan pemberian pelayanan yang luar biasa, baik secara internal organisasi maupun eksternal kepada masyarakat umum. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa internalisasi budaya kerja di Kementerian Agama mengarah pada pemberian pelayanan yang luar biasa kepada individu. Kementerian Agama telah menetapkan lima nilai inti budaya kerja, antara lain kejujuran, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan memimpin dengan memberi contoh. Nilai-nilai tersebut menjadi prinsip dasar program asesmen kompetensi Kementerian Agama di era revolusi mental saat ini. Dengan menerapkan strategi lima prinsip budaya kerja di Kementerian Agama, reformasi birokrasi dapat dilakukan secara luas melalui perubahan pola pikir yang signifikan. Hal ini akan menghasilkan transformasi nyata terhadap norma-norma budaya dan sikap di dalam organisasi.⁵¹

5. Marice Urbanus melakukan penelitian pada tahun 2022 dengan judul “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Dalam Penguatan Karakter di Lingkungan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah menerapkan lima cita-cita budaya kerja untuk meningkatkan pengembangan karakter. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif, dengan memanfaatkan teknik observasi dan melakukan wawancara terhadap total dua belas informan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja dapat meningkatkan karakter pegawai pada kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah. Hal ini dapat dicapai dengan menerapkan budaya kerja yang mengedepankan kejujuran, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan memimpin dengan memberi contoh. Oleh karena itu, peningkatan hal-hal tersebut di atas dapat dicapai dengan menerapkan unsur-unsur pendukung, khususnya menetapkan peraturan yang jelas di tempat kerja, memberikan tanggung jawab yang berbeda, menumbuhkan motivasi di antara rekan kerja, dan memberikan layanan yang luar biasa kepada semua individu.⁵²

⁵¹ Ahamad Zainuri, “Strategi penerapan lima nilai budaya kerja di kementerian agama dalam pelayanan prima” (Samarinda-2020)

⁵² Marice Urbanus, “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja dalam Penguatan Karakter Di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Tengah”(Kalimantan-2022)

Ulasan penelitian di atas berbeda dengan yang akan peneliti pelajari, karena peneliti tertarik untuk mengkaji implementasi lima nilai budaya kerja kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas yaitu integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan perilaku. Penelitian ini akan menguji pengaruh penerapan lima cita-cita budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas terhadap kinerja pegawainya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

1. Jenis Penelitian

Penelitian penulis tergolong penelitian lapangan karena fokusnya mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, sikap, kepercayaan, orang, dan kelompok, yang berkaitan langsung dengan teknik pengumpulan data.¹ Penelitian ini bersifat kualitatif karena berupaya mendeskripsikan objek penelitian dengan berbagai metode seperti observasi, wawancara mendalam, dokumentasi, dan teknik lain yang menyediakan data deskriptif.

2. Pendekatan Penelitian

Untuk memastikan kelancaran proses dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis menggunakan teknik fenomenologis. Teknik ini dinilai penting karena menyangkut penelaahan terhadap fenomena atau entitas yang muncul dari penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama di lingkungan kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas, yaitu di kalangan pegawai dan pegawainya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terfokus pada pengumpulan informasi terkait penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama di kalangan pegawai dan pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. Dengan menggunakan metodologi ini, peneliti akan menganalisis, memantau, dan mengumpulkan data empiris secara sistematis mengenai prosedur operasional dan dinamika komunikasi antara atasan dan bawahan di lingkungan kantor.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini akan dilakukan secara sukarela setelah

¹ Nana Syaodih Sukmadinata, Metode Penelitian Pendidikan (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2020), 96.

diterbitkannya izin penelitian dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas.

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data mengacu pada subjek penelitian, sedangkan subjek penelitian adalah asal mula diperolehnya data. Hal ini menunjukkan bahwa data yang ingin dikumpulkan diperoleh dari sumber kajian. Penelitian yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas berfokus pada pengumpulan data dari pegawai dan staf kantor. Data ini dapat dikategorikan menjadi data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer mengacu pada data utama yang dikumpulkan secara langsung melalui wawancara atau observasi. Sumber data penelitian ini terdiri dari Kepala Kementerian Negara Kabupaten Musi Rawas dan jajarannya.

a. Kepala Kantor

Penulis memperoleh data penting untuk penelitian ini dari kepala kantor. Data tersebut meliputi informasi mengenai sistem penerapan budaya kerja di kantor, aktivitas komunikasi, metode yang digunakan pimpinan kantor Kemenag dalam membina dan membimbing pegawai, waktu yang digunakan dalam penerapan budaya kerja Kemenag, program kantor yang dilaksanakan setiap pegawai, dan bahasa dan media yang digunakan untuk menerapkan lima budaya Kementerian Agama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

b. Pegawai

Data yang sama pentingnya diperoleh dari karyawan. Karyawan memainkan peran penting dalam pelaksanaan aktivitas dan tugas, karena mereka memiliki rencana kerja yang spesifik dan terukur. Selain itu, pegawai merupakan individu yang paling sering melakukan komunikasi dengan atasan dan pemangku kepentingan. Karyawan secara rutin bertemu dengan manajer kantor untuk mendiskusikan pengembangan dan penilaian rencana

pembelajaran. Penulis akan mengumpulkan data dari pegawai mengenai proses komunikasi dengan pimpinan kantor, serta informasi mengenai pekerjaan pegawai dan pola kerjanya.

Meski banyak pegawai yang memiliki pengetahuan luas mengenai budaya kerja yang ditetapkan Kementerian Agama, namun tidak semuanya menjadi informan dalam penelitian ini. Penelitian hanya memilih sampel sebanyak tiga orang karyawan yang dinilai paling representatif dalam hal penyediaan data. Sederhananya, prosesnya melibatkan pemilihan sampel secara acak dan pengumpulan data melalui metode seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi.²

2. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi tambahan yang mungkin dapat memberikan klarifikasi dan dukungan lebih lanjut terhadap temuan penelitian. Data ini dapat menjadi acuan dalam analisis data, khususnya dalam proses triangulasi data. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa dokumen atau arsip. Dokumen atau arsip mengacu pada data yang sudah ada sebelumnya yang telah dihasilkan oleh subjek kajian. Data dikumpulkan melalui metodologi dokumentasi. Penulis akan memanfaatkan arsip-arsip yang ada dalam pokok bahasan sebagai dasar analisis data, suatu metode yang mereka kenal sebagai triangulasi data. Makalah yang sesuai untuk penelitian ini antara lain profil kantor, catatan kepegawaian, dan arsip data lainnya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data mengacu pada metodologi yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi yang diperlukan. Secara umum, bagian ini memberikan rincian tentang indikator-indikator yang terlihat dalam tindakan jabatan.³ Untuk

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2022), 81

³ Ahlan Syaeful Millah, *“Analisis Data dalam Penelitian Tindakan Kelas”* (Ciamis-Jawa Barat, 2023) 145

memperoleh data-data yang diperlukan, penulis menggunakan berbagai pendekatan pengumpulan data, khususnya melalui penggunaan metode observasi, metode wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi adalah proses pengumpulan data yang disengaja dan metodis menggunakan proses yang ditentukan.⁴ Observasi adalah strategi pengumpulan data yang melibatkan pengamatan dan pencatatan secara sistematis semua kejadian peristiwa. Fokus penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana lima cita-cita budaya kerja Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas dapat diterapkan secara efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Wawancara

Taktik wawancara adalah metode utama untuk mengumpulkan data dan informasi. Pertama, wawancara memungkinkan peneliti untuk menggali tidak hanya pengetahuan dan pengalaman eksplisit subjek, namun juga informasi laten yang tersembunyi dalam topik penelitian. Selain itu, informasi yang diminta dari informan dapat mencakup topik-topik yang berkaitan dengan berbagai waktu, termasuk masa lalu, masa kini, dan masa depan.⁵ Tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan penjelasan langsung dan langsung mengenai individu, peristiwa, aktivitas, organisasi, emosi, motivasi, pernyataan, kekhawatiran, dan subjek lainnya.⁶

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan wawancara semi terstruktur dan melakukan wawancara mendalam. Dalam wawancara semi terstruktur, pewawancara sering kali memiliki serangkaian pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya dalam bentuk tertulis, namun juga memberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan tambahan yang berkaitan dengan masalah

⁴ Windu Baskoro, *“Implementasi nilai-nilai religiusitas pada budaya kerja karyawan bmt bina ihsanul fikri”* (Yogyakarta, 2023) 18

⁵ Hamid Patilima, *“Metode Penelitian Kualitatif”* (Bandung, 2021), 74-75

⁶ Suharsimi Arikunto, *“Prosedur Penelitian Pendekatan dan Praktek”* (Jakarta: Bina Aksara, 2020), 97

yang dihadapi. Wawancara ini juga disebut sebagai wawancara terpimpin atau wawancara bebas terbimbing. Artinya wawancara dilakukan secara tidak terbatas, namun dibimbing agar tetap terfokus pada topik penting yang ingin dibicarakan dan telah diatur sebelumnya.⁷ Sedangkan wawancara mendalam melibatkan pengumpulan data penelitian melalui interaksi tatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai. Wawancara ini biasanya dilakukan dalam jangka waktu lama dan memerlukan pertanyaan serta jawaban yang mendalam mengenai pengalaman sosial responden. Ciri yang membedakan wawancara komprehensif ini adalah keterlibatan aktifnya dengan kehidupan responden/informan.⁸

Sebelum melakukan wawancara, peneliti mengatur pertemuan dengan informan. Peneliti memanfaatkan teknik wawancara sebagai sarana untuk mengumpulkan data mengenai penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama di Kabupaten Musi Rawas, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mewawancarai pimpinan kantor untuk mengumpulkan informasi mengenai implementasi dan hasil dari lima nilai budaya kerja. Secara khusus, fokusnya adalah pada bagaimana nilai-nilai ini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara kepada Kepala Subbagian TU pegawai bidang Aparatur Sipil Negara pada kantor Kementerian Negara Kabupaten Musi Rawas.

3. Dokumentasi

Bagian dokumentasi mencari data yang berkaitan dengan objek atau variabel berupa catatan, buku pedoman, catatan ketidakhadiran, notulen rapat, dan bahan sejenisnya. Dokumentasi berfungsi sebagai data tambahan untuk memberikan informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dokumentasi peneliti bertujuan untuk mengumpulkan data dari sumber yang bukan berasal dari manusia.

⁷ Rachmad Kriyantono, “*Teknik Praktis Riset Komunikasi*” (Jakarta: Kencana, 2019) 99

⁸ Made Sudarma Adiputra, “*Metodologi Penelitian Kesehatan*” (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 97

Dalam skenario ini, dokumen berfungsi sebagai sumber data yang berharga karena kegunaannya dalam mendukung, menafsirkan, dan memperkirakan suatu kejadian. Dokumen adalah representasi arsip dari kejadian sejarah, yang disampaikan melalui teks tertulis, penggambaran visual, atau kreasi artistik.⁹

Peneliti menggunakan metodologi dokumentasi ini untuk memperoleh data berupa bukti-bukti terdokumentasi mengenai program disiplin di kantor, wawancara terdokumentasi yang dilakukan selama proses penelitian, dan berbagai bahan pendukung penelitian lainnya. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis artefak tertulis. Dokumentasi dalam penelitian kualitatif berfungsi sebagai sumber data pelengkap dan penguat yang dikumpulkan dari wawancara dan observasi.

E. Teknik Analisis Data

Data penelitian yang berupa penelitian lapangan tentang implementasi Lima Nilai budaya kerja Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas dalam meningkatkan kinerja pegawai dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Strategi ini memungkinkan penulis menganalisis, memahami, mengklarifikasi, dan membandingkan fenomena aktual di lapangan dengan memanfaatkan proses kognitif. Penulis skripsi ini menggunakan pola pikir induktif, yang melibatkan penalaran dari fakta-fakta spesifik dan fenomena konkret untuk memperoleh kualitas generik.¹⁰

Metodologi yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini diuraikan di bawah ini:

- a. Langkah deskriptif yakni dengan mencari fakta kemudian diinterpretasi dengan tepat.
- b. Langkah analisis yakni menguraikan sesuatu dengan cermat dan terarah.
- c. Langkah mengambil kesimpulan.¹¹

⁹ Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, “*Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*” (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), 72

¹⁰ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta : Andi Press, 2023), 151

¹¹ *Ibid.*, 62

Dengan mengikuti tahapan-tahapan tersebut di atas, diharapkan penelitian ini dapat berjalan lancar dan akurat sehingga keabsahan data penelitian dapat dibuktikan secara ilmiah. Penulis sekarang sedang mengerjakan skripsi penelitian kualitatif yang akan menyajikan argumen dan temuan. Proses analisis ini akan membantu penulis dalam mencermati temuan-temuan yang diperoleh dari data penelitian. Pada akhirnya, baik penelitian itu sendiri maupun temuannya mematuhi protokol penelitian ilmiah yang telah ditetapkan.

F. Uji Keabsahan Data

Penulis menggunakan teknik triangulasi untuk menilai keakuratan dan keandalan data yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Wiliam dan Sugiyono, triangulasi merupakan suatu metodologi yang digunakan untuk memverifikasi kredibilitas data. Ini melibatkan peninjauan data dari berbagai cara dan pada titik waktu yang berbeda. Oleh karena itu, terdapat proses yang menggunakan banyak sumber, menggunakan metodologi pengumpulan data yang berbeda, dan mempertimbangkan periode waktu yang beragam. Oleh karena itu, ada proses yang menggunakan beberapa sumber, menggunakan berbagai metodologi pengumpulan data, dan mempertimbangkan unsur waktu.¹² Penelitian ini akan menggunakan ketiga metodologi tersebut di atas, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a Triangulasi sumber

Studi ini akan menilai keandalan data dengan memverifikasi informasi yang dikumpulkan dari sumber lain. Peneliti akan menggunakan teknik wawancara atau observasi pada banyak sumber untuk menilai kebenaran data yang dikumpulkan.

b Triangulasi teknik

Peneliti akan menilai kebenaran data dengan melakukan referensi silang terhadap data dari sumber yang sama namun menggunakan metodologi alternatif. Peneliti menggunakan metodologi wawancara dan observasi ketika berinteraksi dengan kepala sekolah,

¹² Eka Periaman Zai, "Analisis Peran Guru Pada Proses Pembelajaran Dalam Suasana Covip-19 Di Kelas Viii Smp Negeri 3 Toma Tahun Pembelajaran 2020/2021", (Cetakan Ketiga, 2022), 6

sebagai gambaran. Jika menghasilkan data yang berbeda, peneliti akan melakukan diskusi tambahan dengan sumber data untuk memastikan data mana yang lebih tepat.

c Triangulasi waktu

Peneliti akan menggunakan teknik triangulasi waktu untuk melakukan wawancara pada pagi hari, saat narasumber masih jelas, guna memperoleh data yang lebih andal. Anda dapat memverifikasi keakuratan data di lain waktu menggunakan metode yang sama atau berbeda.

Peneliti melakukan penilaian keabsahan data dengan memanfaatkan triangulasi sumber dan prosedur dalam penyelidikan ini. Oleh karena itu, dalam proses penelitian, keabsahan data dinilai dengan mencermati data dari banyak sumber atau banyak sumber dan menerapkannya pada berbagai metode pengujian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum dan Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas

Syarat dan Ketentuan: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas terletak di Jl. Lintas Sumatera KM. 19 Komp. Kantor Pemerintahan Kecamatan Pusat Agropolitan 31661, Desa Muara Beliti Baru, Kecamatan. Muara Beliti, Kabupaten Musi Rawas, Provinsi Sumatera Selatan.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas disusun dalam beberapa bagian, antara lain Subbagian Tata Usaha, Ortala dan Kepegawaian, Perencanaan Keuangan, Bagian Pendidikan Agama Islam, Bagian Pendidikan Madrasah, Bagian Penyelenggaraan Haji dan Umrah, Bagian Pendidikan Usia Dini dan Pondok Pesantren, Bagian Bimbingan Masyarakat Islam, Bagian Penerapan Syariah, Bagian Pengorganisasian Kristen, dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Kantor Kementerian Agama terletak di Kabupaten Musi Rawas dan berbatasan dengan:

- a. Sebelah kanan dengan Kantor Dinas BPN dan Kantor KAPOLSEK
- b. Sebelah kiri berbatasan dengan perkebunan warga
- c. Sebelah depan Lapas Narkotika
- d. Sebelah belakang perbatasan perkebunan warga.¹

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas terletak dalam Wilayah Pemerintahan Daerah Kabupaten Musi Rawas. Daerah ini menjadi saksi tumbuhnya dua kabupaten/kota yaitu Kota Lubuklinggau dan Kabupaten Musi Rawas Utara. Hasilnya, telah terbentuk dua Kantor Kemenag baru, yakni Kantor Kemenag Kota Lubuk Linggau dan Kantor Kemenag Kabupaten Musi Rawas Utara yang masing-masing melayani wilayahnya masing-masing. Sebelum pemekaran, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas (dahulu bernama Kantor Departemen

¹ Dokumen Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas, Pada Tanggal 13 Desember 2023

Agama Kabupaten Musi Rawas) membawahi 11 Kantor Urusan Agama Kabupaten (KUA). Di antaranya KUA Kabupaten Lubuklinggau Timur, KUA Kabupaten Lubuklinggau Barat, KUA Kabupaten Muara Beliti, KUA Kabupaten Muara Kelingi, KUA Kabupaten Muara Lakitan, KUA Kabupaten Rawas Ulu, KUA Kabupaten Rawas Ilir, KUA Kabupaten BKL, KUA Kabupaten Ulu Terawas, KUA Kabupaten Tugumulyo, dan KUA Kabupaten Jayaloka.

Menyusul pemekaran Kabupaten Musi Rawas dan Kota Administratif Lubuklinggau, terdapat penambahan 8 KUA Kabupaten. Di antaranya KUA Kecamatan Megang Sakti, KUA Kecamatan Karang Jaya, KUA Kecamatan Karang Dapo, KUA Kecamatan Nibung, KUA Kecamatan Purwodadi, KUA Kecamatan BTs, KUA Kecamatan Ulu Rawas, dan KUA Kecamatan Selangit. Setelah pemekaran Musi Rawas menjadi dua kabupaten, Musi Rawas dan Musi Rawas, maka KUA Kabupaten dimekarkan lagi. Saat ini, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas bertugas mengawasi 14 KUA Kabupaten. Di antaranya KUA Kecamatan Muara Beliti, KUA Kecamatan Muara Kelingi, KUA Kecamatan Muara Lakitan, KUA Kecamatan Selangit, KUA Kecamatan Tugumulyo, KUA Kecamatan Jayaloka, KUA Kecamatan Purwodadi, KUA Kecamatan BTs.Ulu, KUA Kecamatan Selangit, KUA Kecamatan Sukakarya, KUA Tuah Negeri Kecamatan, KUA Kecamatan Sumberharta, dan KUA Tiang Pumpung Kepungut.

Selain itu, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas bertugas membawahi lima Madrasah Negeri. Di antaranya MAN 1 Musi Rawas yang berlokasi di Kecamatan Muara Kelingi, MTs Negeri 1 Musi Rawas yang juga berlokasi di Kecamatan Muara Kelingi, MIN 1 Musi Rawas yang berlokasi di Kecamatan Tugumulyo, MIN 2 Musi Rawas yang berlokasi di Kecamatan Bulang Tengah Suku Ulu (BTS Ulu), dan MIN 3 Musi Rawas terletak di Kecamatan Sumber Harta.

2. Visi, Misi, Fungsi dan Tujuan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas

Kementerian Agama yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama dan pendidikan mempertimbangkan capaian kinerja selama 5 tahun terakhir, tantangan yang dihadapi, serta visi Presiden dan Wakil Presiden dalam merumuskan visinya sendiri. Tujuan Kementerian Agama tersebut berasal dari visi Presiden dan Wakil Presiden 2020-2024. **“Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian, Berlandaskan Gotong Royong”**.

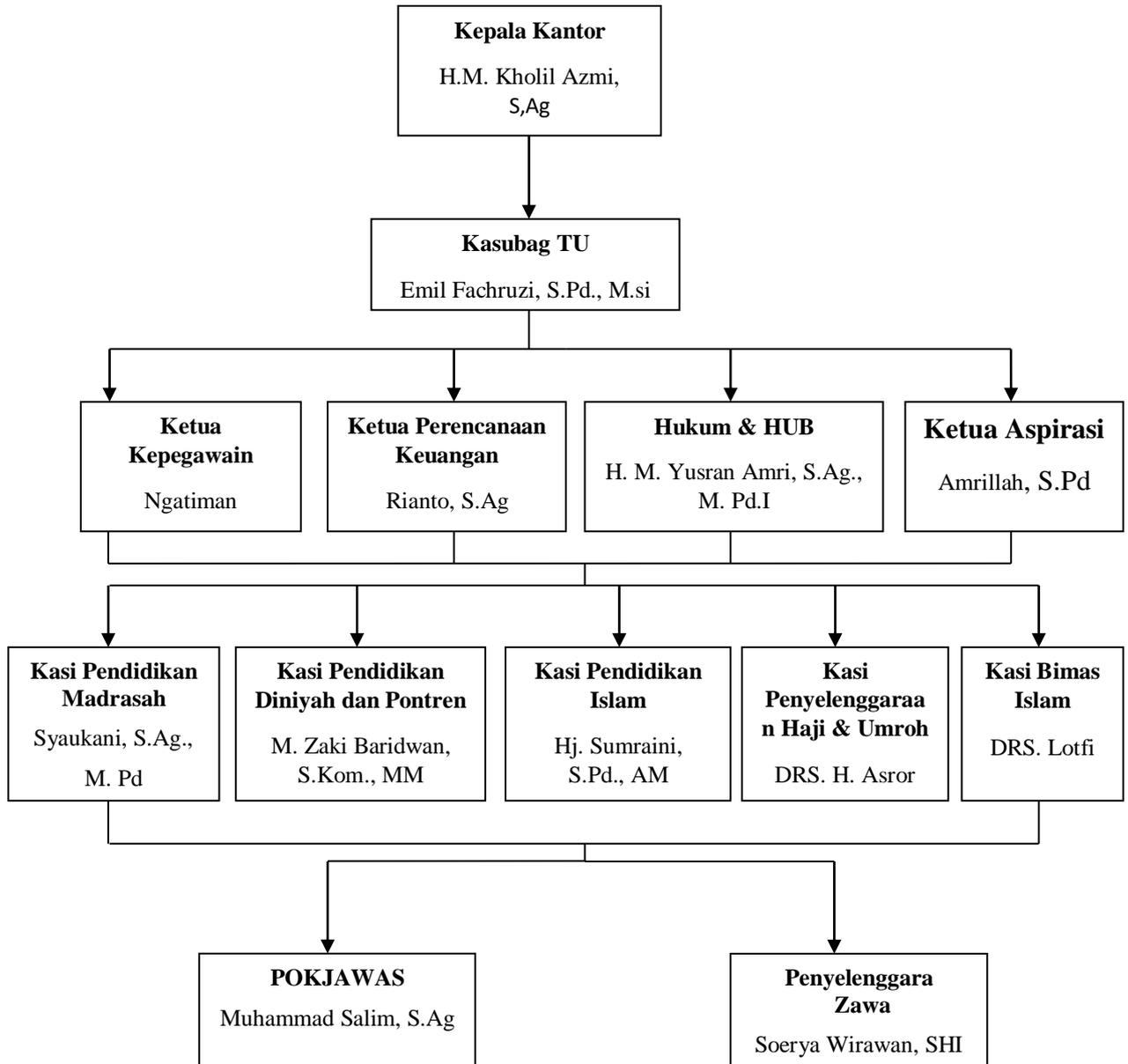
Berdasarkan Visi Presiden dan Wakil Presiden, adapun Visi Kementerian Agama tahun 2020-2024 sebagai berikut: ***“Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong”***.²

Visi Kemenag terdiri dari enam kata kunci yaitu Profesional, Terpercaya, Bertakwa, Moderat, Cerdas, dan Unggul. Definisi masing-masing kata kunci dapat dijelaskan sebagai berikut: Profesional mengacu pada memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus yang menuntut kecerdasan luar biasa. Reliable menunjukkan kemampuan untuk dipercaya dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi secara konsisten. Taqwa artinya taat dan ikhlas menjalankan ibadah. Moderat berarti secara konsisten menghindari perilaku atau ekspresi ekstrem dan condong ke arah pendekatan yang seimbang dan moderat. Cerdas mengacu pada perkembangan optimal kemampuan kognitif seperti berpikir dan memahami. Superior, di sisi lain, menunjukkan lebih unggul dari orang lain dalam hal kecerdasan, kompetensi, kekuatan, daya tahan, dan atribut positif lainnya.

² Dokumen Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas, Pada Tanggal 13 Desember 2023

3. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MUSI RAWAS



4. Keadaan Pegawai

Jumlah Seluruh Pegawai di kantor Kementrian Agama Kabupaten Musi Rawas seluruhnya adalah 43 orang dan Jumlah Pegawai PNS adalah 34 orang dan Non PNS berjumlah 9 orang

Tabel 4.1

Data Nama-nama Pegawai PNS

No	Nama/NIP	Jabatan	L/P	Status Pegawai
1	H. M. Kholil Azmi, S.Ag NIP. 19731208199803102	Kepala Kantor Kemenag	L	PNS
2	Emil Fachruzi, S.Pd, M.si NIP. 197110112000031001	Kasubag TU	L	PNS
3	Ngatiman NIP. 197305132006041010	Kepala kepegawaian	L	PNS
4	Bustanul Ulum NIP. 198007152014111003	Staf Kepegawaian	L	PNS
5	Neli Huryani, S.IP NIP. 198207222006042002	Staf Kepegawaian	P	PNS
6	Riato, S.Ag NIP. 197401102006041022	Perencana Ahli Muda	L	PNS
7	Sulinda, SE NIP. 198309052011012007	Penata Laporan Keuangan	P	PNS
8	Muslimin, SEI NIP. 197504112005011004	Bendahara Kantor	L	PNS
9	Gempa Panca Kurnia	Penata Keuangan	L	PNS

	NIP. 198005242005011008	APBN		
10	Debi Aryanto NIP. 198203282005011002	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	L	PNS
11	H.M Yusran Amri, S.Ag., M. Pd.I NIP. 197311032001121002	Analisis Hukum	L	PNS
12	Yulianti, STh NIP. 198005302009012007	Penyuluhan Agama Kristen Pertama	P	PNS
13	Amrillah, S.Pd NIP. 197806042007011016	Analisis Aspirasi	L	PNS
14	Syaukani, S.Ag., M.Pd NIP. 197102062000031004	Kasi Pendidikan Madrasah	L	PNS
15	Sri Narulita, S.Pd.I NIP. 197001111989112001	Analisis Pengembangan Peserta Didik	P	PNS
16	Parida Ilyas, S.Ag NIP. 197401162005012003	Pengembangan Potensi Siswa/Santri	P	PNS
17	Donny Romanto, S. Kom NIP. 198605292009121003	Analisis Kelembagaan Pembinaan Pendidikan	L	PNS
18	Rahmad Yulianto, S.IP NIP. 197707012005011008	Analisis Kapasitas Pendidikan/Santri	L	PNS

19	M.Zaki Baridwan, S.Kom., MM NIP. 19871004201101113	Kasi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren	L	PNS
20	Benny NIP. 198510232009101001	Pengadministrasi Kependidikan	L	PNS
21	Hj. Sumraini, S.Pd., MM NIP. 197107271998022001	Kasi Pendidikan Agama Islam	P	PNS
22	Nurjanah NIP. 196510081987032004	Pengadministrasi Sertifikasi I	P	PNS
23	Titiana NIP. 197010081992022001	Pengadministrasi Sertifikasi II	P	PNS
24	Debi Citra Dewi, S.Sos NIP. 197905101998032001	Analisis Data dan Informasi Pendidik	P	PNS
25	Drs. H. Asror NIP. 1965080519995031001	Kasi Penyelenggaraan Haji dan Umroh	L	PNS
26	Marni Ernalita, SS NIP. 198103222005012006	Penyusunan Bahan Pembinaan	P	PNS
27	Sri Verasanti, S.Pd. I NIP. 197208171993022001	Penyusunan Laporan Pengendalian BPS BPIH	P	PNS
28	Drs. Lotfi NIP. 196811011996031002	Kasi Bimas Islam	L	PNS

29	Suwasno, S.Pd.I., M. Pd.I NIP. 197805252007101002	Penyusunan bahan Pembinaan SDM Kepenghuluan	L	PNS
30	Muslih, S.Ag NIP. 197606142009011010	Pengadministrasi Persuratan	L	PNS
31	Desi Harsyanty, SE NIP. 197712012002122001	Penyusunan Bahan Urusan Agama	P	PNS
32	Soerya Wirawan NIP. 197912222005011003	Penyelenggara Zawa	P	PNS
33	Muhammad Salim, S.Ag NIP. 197003072000031001	Ketua Pokjawas	L	PNS
34	Muhammad Daud, S. Ag NIP. 197401012000031004	Staf Pokjawas	L	PNS

Jumlah Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas Yang PNS Berjumlah 34 Orang

5. Data Sarana dan Prasarana

Tabel 4.2

Data Sarana Prasarana Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas

No	Nama Ruangan	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang Kepala Kantor	1	Baik
2	Ruang Kasubag TU	1	Baik
3	Ruang Administrasi	1	Baik
4	Ruang Kepegawaian	1	Baik

5	Ruang Rapat	1	Baik
6	Ruang Hukum dan KUB	1	Baik
7	Ruang Penyelenggara Haji dan Umroh	1	Baik
8	Ruang Seksi Pendidikan Islam	1	Baik
9	Ruang Seksi Pendidikan Madrasah	1	Baik
10	Ruang Seksi Bimbingan Masyarakat Islam	1	Baik
11	Ruang Pokjawas	1	Baik
12	Ruang Bendehara	1	Baik
13	Wc/Toilet	8	Baik
14	Musholah	1	Baik
15	Area Parkir	1	Baik
16	Pos Satpam	1	Baik
17	Kantin	1	Baik
18	Dapur	1	Baik
19	Gudang	3	Baik

Sarana dan prasarana yang ada di kantor kementerian agama kabupaten musi rawas berjumlah 19 gedung dengan keadaan baik-baik saja.

B. Hasil Penelitian

1. Implementasi Budaya Kerja Integritas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

a. Observasi

Peneliti pada tanggal 13 Desember 2023 telah melakukan sebuah observasi di Lingkungan kantor kementerian agama kabupaten musi rawas tentang pendalaman Integritas budaya kerja. Dalam observasi peneliti juga berkolaborasi dengan Kepala Kemenag,

Kasubag TU, Kepala Kepegawaian, dan Staf Kepegawaian tentang Integritas budaya kerja.

b. Wawancara

Berdasarkan hasil observasi peneliti lebih mendalami lagi dengan wawancara. Dengan pengumpulan data dilakukan peneliti bersama Kepala Kemenag, Kasubag TU, Kepala Kepegawaian, dan Staf Kepegawaian.

1.1. Tekad dan Kemauan yang kuat untuk berbuat baik dan benar.

Indikator ini dapat dilihat ketika pegawai mendapat tugas, yaitu dengan selalu fokus pada petunjuk teknis dalam melakukan aktivitas. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya, seorang pegawai akan berusaha untuk melaksanakan tugasnya dengan semaksimal mungkin, seperti halnya Bapak H. M Kholil Azmi, S.A., yang menjabat sebagai Kepala Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. Beliau menunjukkan tekad dan kemauan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaannya dengan tekun dan etis, sebagaimana diuraikan di bawah ini:

“Bertekad dan kemauan yang kuat dan selalu berbuat baik dan benar dalam bekerja itu sangat penting untuk dilakukan dalam bekerja. Berbuat baik dan benar merupakan salah satu bentuk untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten musu rawas yang selalu berpikir positif, amanah arif dan bijaksana dalam melaksanakan pekerjaannya itu juga sanga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disini perlu adanya tekad dan kemauan yang sangat kuat dari pegawai dan berpikir positif,arif, bijaksana dan amanah, yang disana sudah jelas sekali bahwa masing-masing harus mempunyai tekad dan kemauan yang kuat dalam berbuat baik dan benar melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tupoksinya masing-masing.”³

Berdasarkan hasil wawancara dari kepala Kemenag diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si selaku kasubag TU beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Dalam Bertekad dan kemauan yang kuat dan selalu berpikir baik dan benar dalam bekerja kita dianjurkan selalu berpikir

³ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 18 Desember 2023

positif dan bijaksana dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan memiliki pemikiran positif dan bijaksana dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten musi rawas.”⁴

Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan bapak Ngatiman selaku kepala kepegawaian berpendapat bahwa:

“Dengan bertekad dan kemauan yang kuat dalam berbuat baik dan benar dalam bekerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam tekad dan kemauan yang kuat untuk Selalu berpikir positif dan arif dalam melaksanakan tugas, fungsi dan selalu mematuhi peraturan yang ada, sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.”⁵

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan Ibu Neli Huryani, S.IP, Selaku staf kepegawaian beroendapat bahwa:

“Dalam Bekerja kita harus selalu mengingat bahwa bekerja merupakan sebuah amanah yang harus di jalankan dengan baik dan benar yang bernilai ibadah untuk dapat bertekad dan kemauan yang kuat dalam berbuat baik dan benar dalam bekerja.”⁶



Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi yang dilakukan peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa bertekad dan kemauan yang kuat untuk berbuat baik dan benar dalam bekerja itu penting untuk dilakukan dalam bekerja itu kita harus bertekad dan berkemauan yang tinggi agar bisa dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya tersebut.

⁴ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 12 Desember 2023

⁵ Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 14 Desember 2023

⁶ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 13 Desember 2023

1.2. Berpikir positif, arif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi.

Sebagaimana wawancara dengan bapak Ngatiman, selaku kepala kepegawaian kantor kementerian agama kabupaten musi rawas mengenai berpikir positif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dikantor:

“Ya kita sebagai kepala kepegawain dikantor dalam berpikir positif, arif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yaitu kita harus memahami semboyan ing ngarso sungtolod ing madya mangun karso tut wuri handayani kita harus dapat memahami semboyan tersebut agar dapat bekerja dengan bijaksana dan berpikir positif, arif dalam melaksanakan pekerjaan dikantor.”⁷

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Ibu Neli Huryani, S.IP selaku staf kepegawain beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Cara ibu sebagai staf kepegawain dalam berpikir positif, arif dan bijaksana dalam bekerja kita harus berusaha dalam memberikan pelayanan dengan sikap ramah dan melayani dengan ikhlas kepada siapapun itu.”⁸

Berdasarkan hasil wawancara dari Staf kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kementerian agama kabupaten musi rawas:

“Cara saya dalam bertekad dan kemauan yang kuat untuk berbuat baik dan benar dalam bekerja yaitu selalu berpikir positif dan bijaksana dalam melakukan pekerjaan agar bisa berbuat baik dan benar dalam bekerja selaku kepala kantor.”⁹

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kemenag diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si selaku Kasubag TU:

“Saya selaku kasubag TU cara berpikir positif dan bijaksana dalam melakukan tugas yang ada dikantor yaitu berusaha dan selalu berpikir bijaksana sebelum melakukan pekerjaan yang di

⁷ Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 14 Desember 2023

⁸ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 13 Desember 2023

⁹ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 18 Desember 2023

berikan agar pekerjaan yang dilakukan itu bisa bagus dan lancar.”¹⁰



Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi yang dilakukan peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa berpikir positif, arif dan bijaksanan dalam melaksanakan tugas dan fungsi bagi pegawai itu wajib karna dalam bekerja itu kita harus bersikap positi dan bijaksana dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan agar pekerjaannya berjalan dengan baik dan lancar.

1.3. Mematuhi peraturan perundang-undang yang berlaku.

Sebagaimana wawancara dengan bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kementrian agama kabupaten musi rawas mengenai pentingnya Memetahui peraturan perundang-undanga yang berlaku di kantor:

“Ya, bapak selaku kepala kemenag harus memberikan contoh yang baik bagi pegawai-pegawai yang lain dalam peraturan perundang-undang yang berlaku di kantor. Kita sebagai pegawai harus mematuhi peraturan udndang-undang yang berlaku di kantor dan berusaha tidak melanggar aturan tersebut.”¹¹

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kemenag diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si selaku Kasubag TU beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Sebagai pegawai kantor kita harus mematuhi peraturan perundang-undang tersebut dan berusaha tidak melanggar aturan tersebut.”¹²

¹⁰ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 12 Desember 2023

¹¹ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 18 Desember 2023

¹² Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 12 Desember 2023

Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan ibu Neli Huryani, S.IP, Selaku staf kepegawaian berpendapat bahwa:

“Peraturan yang mengatur mengenai pegawai negeri sipil tidak semata-mata terikat pada peraturan yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama. Selain itu, kantor setempat juga memberlakukan berbagai peraturan, antara lain pedoman penggunaan seragam, spesifikasi atribut, protokol pelaksanaan kegiatan pengembangan profesi, bahkan perjanjian yang bertujuan untuk membangkitkan kembali semangat bekerja di lingkungan kantor Kementerian Agama di Kabupaten Musi Rawas. Maka dari itu kita sebagai staf kantor harus memahami aturan-aturan yang berlaku di kantor dan dengan semua usaha untuk tidak dapat melanggar aturan tersebut.”¹³

Berdasarkan hasil wawancara dari Staf kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan Bapak Ngatiman Selaku Kepala kepegawaian berpendapat bahwa:

“Kita dalam memahami dan menjalankan aturan undang-undang yang berlaku di kantor kita harus dapat menjalankan hak dan kewajiban sebagai pegawai harus seimbang dalam melaksanakannya agar tidak terjadi pelanggaran dalam undang-undang.”¹



Berdasarkan hasil transkrip wawancara yang dilakukan peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa mematuhi peraturan perundang-undang yang berlaku di kantor pegawai harus memahami dan menjalankan aturan-aturan yang berlaku di kantor agar tidak terjadi pelanggaran dalam aturan undang-undang yang berlaku di kantor.

¹³ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 13 Desember 2023

¹ Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 14 Desember 2023

1.4 Menolak korupsi, suap atau gratifikasi

Sebagaimana wawancara dengan bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kementrian agama kabupaten musi rawas mengenai pentingnya menolak korupsi, suap atau gratifikasi dalam bekerja:

“Dari sekian tahun bapak bekerja selaku kepala kantor belum mendengar ataupun terdapat pegawai kantor melakukan korupsi dan menerima suapan dari pihak manapun. jika terdapat salah satu pegawai yang melakukan korupsi bapak selaku kepala kemenag akan memberhentikannya dalam bekerja di kantor”²

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kemenag diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan ibu Neli Huryani, S.IP selaku staf kepegawain beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Sepengetahuan ibu selama bekerja sebagai staf kepegawaian belum ada pegawai-pegawai kantor kemenag kabupaten musi rawas yang terjerat masalah hukum korupsi. Karna apabila ada salah satu pegawai kantor melakukan hal itu akan di berhentikan secara tidak hormat oleh kepala kantor, jadi dikantor kemenag kabupaten musi rawas ini menolak keras orang-orang yang korupsi dalam bekerja.”³

Berdasarkan hasil wawancara dari Staf kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si, Selaku Kasubag TU berpendapat bahwa:

“Tidak ada pegawai maupun kepala kantor yang menerima suapan dari pihak manapun dan tidak ada yang melakukan korupsi di dalam kantor dalam bekerja. Karna dikantor sudah menerapkan aturan perundang-undang yang berkaitan tentang anti korupsi.”⁴

Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan Bapak Ngatiman, Selaku Kepala kepegawaian berpendapat bahwa:

“Bapak sebagai kepala kepegawaian berwanti-wanti kepada pegawai agar tidak melakukan korupsi dan menerima suapan dari pihak manapun, karna kita sudah diberikan oleh pihak negara penghasilan jadi diwaspadai untuk tidak melakukan

² H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 18 Desember 2023

³ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 13 Desember 2023

⁴ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 21 Desember 2023

korupsi dikantor. dari sekian puluhan tahun bapak bekerja dikantor belum ada yang terjerat korupsi di kantor.”⁵



Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa menolak korupsi dan suap pegawai dalam bekerja tidak diperbolehkan untuk korupsi dan menerima suap dari pihak manapun. karna apabila ada yang melakukan korupsi di kantor maka akan dikeluarkan/diberhentikan dalam bekerja dengan tidak hormat.

2. Implementasi Budaya Kerja Profesionalitas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

a. Observasi

Peneliti pada tanggal 13 Desember 2023 telah melakukan sebuah observasi di Lingkungan kantor kementerian agama kabupaten musi rawas tentang pendalaman Profesionalitas budaya kerja. Dalam observasi peneliti juga berkolaborasi dengan Kepala Kemenag, Kasubag TU, Kepala Kepegawaian, dan Staf Kepegawaian tentang Profesionalitas budaya kerja.

b. Wawancara

Berdasarkan hasil observasi peneliti lebih mendalami lagi dengan wawancara. Dengan pengumpulan data dilakukan peneliti bersama Kepala Kemenag, Kasubag TU, Kepala Kepegawaian, dan Staf Kepegawaian

⁵ Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 14 Desember 2023

2.1 Melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan

Sebagaimana wawancara dengan bapak Ngatiman selaku kepala kepegawaian agama kabupaten musi rawas mengenai melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan masing-masing;

“Setiap pelaksanaan tugas pegawai-pegawai yang ada di kantor telah memiliki tupoksi sesuai dengan tugas jabatan dan sesuai dengan bidangnya masing-masing yang ditempati oleh pihak kantor. Maka seluruh pegawai melaksanakan tugas dengan kehati-hatian dan tidak menyalahi kompetensi jabatan yang dimiliki. Hal ini saya lihat dari keseluruhan staf kepegawaian yang telah memiliki gelar ASN.”⁶

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kantor beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Dari sekian banyak pegawai ASN di kantor bapak melihat mereka sudah sesuai dengan tupoksinya dan kompetensi jabatan masing-masing dalam melakukan pekerjaan. Contohnya pegawai seksi keuangan yang dimana itu sudah kompetensi jabatannya dalam mengelola keuangan di kantor dan sudah ahli dalam menghitung apapun yang keluar dan masuk di kantor tersebut.”⁷

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kemenag diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi, yang disampaikan Bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si, Selaku Kasubag TU berpendapat bahwa:

“Seluruh pegawai kantor kementerian agama kabupaten musi rawas yang sudah ASN telah melakukan pekerjaannya dengan kompetensi jabatannya dan sesuai keahliannya masing-masing dalam bekerja.”⁸



⁶ Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 19 Desember 2023

⁷ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 27 Desember 2023

⁸ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 21 Desember 2023

Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Ibu Neli Huryani, S.IP, Selaku staf kepegawaian berpendapat bahwa:

“Ibu Sebagai staf kepegawaian dikantor sudah bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan kompetensi jabatan dalam melakukan pekerjaan. Ibu merasa dalam pekerjaan ibu sebagai staf kepegawaian ini sudah sesuai dengan kompetensi yang ibu miliki maka dari itu ibu bekerja sudah sesuai dengan tupoksi jabatannya.”⁹

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa melakukan pekerjaan sesuai pekerjaan kompetensi jabatan pegawai yang ada di kantor sudah telah melakukan pekerjaannya dengan kompetensi dan keahliannya masing-masing dalam bekerja.

2.2 Disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja

Sebagaimana wawancara dengan bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kementrian agama kabupaten musi rawas mengenai pentingnya pendidikan disiplin kerja pegawai kantor:

“Pegawai kantor dalam bekerja selalu disiplin, seperti dalam penyelesaian tugas pegawai selalu disiplin dengan tepat waktu dalam menyelesaikannya.”¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kemenag diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si selaku kasubag TU beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Ya, pegawai kantor selalu disiplin dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan selalu disiplin dalam berangkat dan pulang kerja.”¹¹



⁹ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 21 Desember 2023

¹⁰ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 27 Desember 2023

¹¹ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 21 Desember 2023

Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan Bapak Ngatiman Selaku kepala kepegawaian berpendapat bahwa:

“Bapak selaku kepala kepegawaian bapak melihat pegawai kantor sudah disiplin dalam bekerja, disiplin dalam berangkat dan pulang kerja”¹²

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Ibu Neli Huryani, S.IP Selaku staf kepegawaian berpendapat bahwa:

“Saya juga selaku pegawai kantor yang sudah ASN dalam bekerja kita harus disiplin mengikuti aturan yang telah di terapkan contohnya kedisiplinan kantor, maka dari itu kita sebagai pegawai harus disiplin dalam bekerja.”¹³

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan dan bersungguh-sungguh dalam bekerja di kantor kementerian agama kabupaten musi rawas sudah terlaksanakan dengan baik. banyak pegawai yang sudah disiplin dan bersungguh-sungguh dalam berangkat dan pulang saat bekerja dikantor.

2.3 Melakukan pekerjaan secara terukur

Sebagaimana wawancara dengan bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kementerian agama kabupaten musi rawas mengenai pentingnya melakukan pekerjaan secara terukur dalam bekerja:

“Ya, sebagai kepala kantor dalam melakukan pekerjaan bapak harus terukur dan baik dalam melaksanakannya. Untuk mengalokasikan tugas kepada karyawan, penting untuk membagi kegiatan berdasarkan persiapan program. Hal ini memastikan bahwa setiap tindakan didefinisikan secara jelas

¹² Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 19 Desember 2023

¹³ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 21 Desember 2023

dengan waktu pelaksanaan dan target yang terukur. Pilihannya mencakup siklus anggaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Dengan mengalokasikan prioritas program melalui pelaksanaan inisiatif jangka menengah dan panjang.”¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kemenag diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan bapak Ngatiman, selaku Kepala kepegawaian beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Ya bapak selaku kepala kepegawaian dalam melakukan pekerjaan harus secara terukur sesuai dengan tupoksinya dan fungsinya masing-masing dalam melakukan pekerjaan. Contohnya dalam membagi tugas-tugas kepada staf kepegawaian dan menyusun pelaksanaan kegiatan yang akan diadakan setiap bulannya dikantor seperti kegiatan upacara bulanan setiap tanggal 17. Maka dari itu bapak untuk melakukan pekerjaan tersebut harus secara terukur agar tidak terjadi kekacauan.”¹⁵



Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Ibu Neli Huryani, S.IP, selaku staf kepegawaian berpendapat bahwa:

“Tbu sebagai staf kepegawaian kemenag kabupaten musu rawas secara keseluruhan telah melakukan pekerjaan yang telah diarahkan oleh pihak atasan kepegawain sudah melakukannya secara terukur dan baik.”¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara dari Staf Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si, selaku Kasubag TU berpendapat bahwa:

¹⁴ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 27 Desember 2023

¹⁵ Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 19 Desember 2023

¹⁶ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 27 Desember 2023

“Seluruh pegawai kantor kemenag kabupaten musi rawas telah melakukan pekerjaannya secara terukur dan baik dalam bekerja.”¹⁷

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam melakukan pekerjaan secara terukur di kantor kementerian agama kabupaten musi rawas sudah secara terukur dalam melakukan pekerjaan yang ada di kantor jika sudah melakukan pekerjaan dengan terukur maka pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan baik.

2.4 Melakukan dan menyelesaikan tugas tepat waktu

Sebagaimana wawancara dengan bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kementerian agama kabupaten musi rawas mengenai menyelesaikan tugas tepat waktu di kantor:

“Pegawai yang ada di kantor ini dalam menyelesaikan pekerjaan tugas selalu dengan tepat waktu. Ada tugas yang diberikan dan tugas itu perlu dalam waktu cepat pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu”¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kemenag diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan bapak Ngatiman, selaku Kepala kepegawaian beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Dalam menyelesaikan tugas dari berbagai staf kepegawaian selalu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, begitupun bapak ketika ada pekerjaan yang diberikan saya selalu dapat bisa menyelesaikannya dengan tepat waktu pekerjaan tersebut karena saya melakukannya dengan begitu fokus saat bekerja di kantor.”¹⁹



¹⁷ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 27 Desember 2023

¹⁸ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 27 Desember 2023

¹⁹ Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 22 Desember 2023

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si, Selaku Kasubag TU berpendapat bahwa:

“Pegawai kantor kemenag musu rawas sudah bisa melakukan pekerjaan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya dalam bekerja.”²⁰

Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Ibu Neli Huryani S.IP Selaku staf kepegawaian berpendapat bahwa:

“Pegawai kemenag rata-rata menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dalam bekerja.apapun tugas yang diberikan selalu bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu.”²¹

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa melakukan penyelesaian tugas dengan tepat waktu pegawai dikantor kementerian agama kabupaten msui rawas sudah baik yang dimana pegawai kantor sudah bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sering mengerjakannya dengan tepat waktu. Maka dari itu bisa dikatakan bahwa melakukan penyelesaian tugas dengan tepat waktu dikantor sudah bisa dikatakan terlaksanakan karna pegawai yang dikantor dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

2.5 Menerima reward dan panishment sesuai dengan ketentuan

Sebagaimana wawancara dengan bapak Ngatiman, selaku kepala kepegawaian mengenai reward dan panishment sesuai dengan ketentuannya:

“Ya, ketika ada salah satu pegawai yang berhasil menaikkan pangkatnya/jabatannya akan di berikan reward kepada pegawai tersebut yang akan di berikan oleh pihak kantor yang berupa piagam penghargaan sebagai bentuk ucapan selamat atas jabatan barunya tersebut.”²²

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang

²⁰ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 27 Desember 2023

²¹ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 27 Desember 2023

²² Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 22 Desember 2023

disampaikan ibu Neli Huryani, S.IP, selaku staf kepegawain beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Saya pernah mendapatkan penghargaan/reward dari kepala kemenag sebagai staf termuda dan staf yang berhasil mendapatkan penghargaan dari pelatihan yang telah diadakan di kantor, yang dimana kepala kantor tersebut memberikan saya penghargaan tersebut dalam bentuk ucapan terimakasih dengan ilmu yang saya dapatkan dalam pelatihan.”²³



Berdasarkan hasil wawancara dari Staf Kepegawain diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M.si, Selaku Kasubag TU berpendapat bahwa:

“Akan diberikan Reward bagi pegawai yang telah melakukan pekerjaan baik dan benar dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.”²⁴



Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag Selaku kepala kantor Kemenag Mura berpendapat bahwa:

“Ketika ada salah satu pegawai melaksanakan pekerjaan sangat baik dan membanggakan sebuah instansi kantor akan di beri penghargaan dari kantor saya selaku kepala kemenag akan memeberikan penghargaan berupa sertifikat/piagam dan

²³ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 27 Desember 2023

²⁴ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 27 Desember 2023

mendapatkan beberapa tunjangan yang bisa bermanfaat untuk pegawai tersebut.”²⁵

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat ditarik kesimpulan dalam memberikan reward dan panishment sesuai dengan ketentuan, pegawai akan menerima reward dan panishment apabila ada salah satu prestasi yang didapatkan dalam bekerja.

3. Impelementasi Budaya Kerja Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

a. Observasi

Peneliti pada tanggal 17 Januari 2024 telah melakukan sebuah observasi di Lingkungan kantor kementrian agama kabupaten musi rawas tentang pendalaman Inovasi budaya kerja. Dalam observasi peneliti juga berkolaborasi dengan Kepala Kemenag, Kasubag TU, Kepala Kepegawaian, dan Staf Kepegawaian tentang Inovasi budaya kerja.

b. Wawancara

Berdasarkan hasil observasi peneliti lebih mendalami lagi dengan wawancara. Dengan pengumpulan data dilakukan peneliti bersama Kepala Kemenag, Kasubag TU, Kepala Kepegawaian, dan Staf Kepegawaian.

3.1 Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan

Sebagaimana wawancara dengan bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kementrian agama kabupaten musi rawas mengenai pentingnya pendidikan disiplin kerja pegawai kantor:

“Ya saya akan melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan apabila ada salah satu pegawai yang melakukan kesalahannya dalam bekerja. Yang dimana dalam penyempurnaan atau perbaikan kesalahan tersebut dapat memberikan pengetahuan kepada pegawai dan bisa meningkatkan kinerjanya dalam bekerja agar tidak ada kesalahan lagi dalam melakukan pekerjaanya”²⁶

²⁵ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 27 Desember 2023

²⁶ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 05 Januari 2024

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan bapak Ngatiman, selaku Kepala kepegawain beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Saya selaku kepala kepegawaian akan bersikap terbuka dalam menerima penyempurnaan dan perbaikan kesalahan dalam bekerja, saya akan melakukan perbaikan dengan ide-ide baru yang konstruktif untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor, agar tidak ada lagi kesalahan-kesalahan yang di lakukan pegawai dalam bekerja.”²⁷

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan oleh Ibu Neli Huryani, S.IP Selaku staf kepegawaian berpendapat bahwa:

“Ibu selaku staf kepegawaian di kantor akan berusaha memperbaiki kesalah ibu dalam bekerja apabila terjadi kesalahan. Ibu sebagai staf kepegawaian akan melakukan evaluasi setiap pekerjaan sebelum di serahkan kepada atasan agar dapat mengetahui kesalahan/kekurangannya dalam bekerja.”²⁸



Berdasarkan hasil wawancara dari Staf Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si, Selaku Kasubag TU berpendapat bahwa:

“Cara saya selaku kasubag TU dalam melakukan perbaikan kesalahan pekerjaan yang di lakukan pegawai, saya melakukan evaluasi setiap minggunya kepada seluruh pegawai yang ada di kantor, yang dimana dilakukan evaluasi agar bisa mengetahui kesalahan-kesalahan pegawai dalam pekerjaannya tersebut. Apabila ada kesalahan yang ditemui dalam evaluasi tersebut

²⁷ Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 22 Desember 2023

²⁸ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 27 Desember 2023

pegawai harus melakukan penyempurnaan/perbaikan berkala dalam bekerja.”²⁹

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan dalam bekerja yaitu wajib bagi pegawai apabila terdapat kesalahan yang dilakukan dalam bekerja dengan cara penyempurnaan dan perbaikan berkala agar pekerjaan tersebut sempurna dengan kemauan atasan.

3.2 Bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif

Sebagaimana wawancara dengan bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si, Selaku Kasubag TU kementrian agama kabupaten musu rawas mengenai keterbukaan dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif dalam bekerja:

“Ya, Bapak akan selalu terbuka dan menerima ide-ide baru yang konstruktif dari seluruh pegawai maupun kepala kantor dalam melaksanakan kegiatan ataupun melaksanakan sistem kerja yang konstruktif demi kemajuan setiap suatu lembaga/instansi kantor.”³⁰

Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan ibu Neli Huryani, S.IP, selaku staf kepegawaian beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Ya sebagai salah satu staf kepegawaian ibu selalu berusaha menerima ide-ide baru dari teman sejawat maupun ide dari atasan demi kebaikan untuk diri kita dalam melakukan pekerjaan dan dapat membangun untuk kemajuan lembaga kantor yang konstruktif.”³¹

Berdasarkan hasil wawancara dari Staf Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Bapak Ngatiman, Selaku Kepala kepegawaian berpendapat bahwa:

“Selalu bersikap terbuka dalam melakukan pekerjaan sebagai kepala kepegawaian kita harus menerima masukan ataupun ide-ide baru yang di sampaikan oleh atasan maupun bawahan bapak

²⁹ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 08 Januari 2024

³⁰ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 08 Januari 2024

³¹ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 02 Januari 2024

untuk mencapai tujuan dan hasil yang maksimal dalam bekerja.”³²

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan Bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kantor berpendapat bahwa:

“Ya, bapak selaku kepala kantor akan selalau terbuka dan menerima apabila ada salah satu pegawai menampaikan ide-ide barunya agar bisa dapat meningkatkan kualitas kantor dan kinerja dikantor.”³³



Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa bersikap terbuka dan menerima ide-ide baru itu dalam bekerja sangat penting agar dapat mencapai tujuan dan hasil yang masimal dalam bekerja, dan bisa meningkatkan kualitas kinerja yang dikantor dan lemabga instansi.

3.3 Meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi

Sebagaimana wawancara dengan bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kementerian agama kabupaten musi rawas mengenai peningkatan kompetensi dan kapasitas pribadi pegawai dikantor dalam bekerja:

“Cara bapak ketika untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas pegawai dikantor bapak selalu menyarankan kepada meraka agar selalu ikut pelatihan-pelatihan dikantor dan memberikan izin kepada pegawai yang ingin meningkatkan kulifikasi pendidikannya guna menambah kapasitas keilmuan yang dimilikinya sebagai bekal dalam bertugas. Hal ini dibuktikan adanya beberapa pegawai yang melanjutkan studinya baik S2 maupun S3.”³⁴

³² Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 22 Desember 2023

³³ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 05 Januari 2024

³⁴ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 05 Januari 2024

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kemenag diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan bapak Bapak Emil Fachruzi, S,Pd., M. Si, Selaku Kasubag TU berpendapat bahwa:

“Bapak selaku kasubag TU kantor kemenag Musi Rawas dalam meningkatkan kompetensi dan kapsitas pegawai dikantor yaitu dengan cara memberikan masukan kepada seluruh pegawai dan menyarankan seluruh pegawai agar mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan setiap bulannya agar dapat meningkatkan kompetensi dan kapasitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.”³⁵



Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan bapak Ngatiman, selaku Kepala kepegawain beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Dengan cara Mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan di kantor bapak dapat meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.”³⁶

Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan Ibu Neli Huryani, S.IP, Selaku staf kepegawaian berpendapat bahwa:

“Tbu sebagai staf kepegawaian dalam meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi dalam bekerja yaitu dengan cara menerima masukan baik dari atasan ataupun teman kerja serta mengikuti pelatihan-pelatihan yang relevan dengan pekerjaan.”³⁷

³⁵ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 08 Januari 2024

³⁶ Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 28 Desember 2023

³⁷ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 02 Januari 2024



Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi dalam bekerja bagi pegawai harus mengikuti setiap pelatihan-pelatihan yang diadakan di kantor dan meneruskan pendidikan yang lebih tinggi lagi agar dapat meningkatkan kompetensi dan kapasitas kinerja pegawai dalam bekerja.

3.4 Berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah

Sebagaimana wawancara dan dokumentasi dengan bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kementerian agama kabupaten musi rawas mengenai berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah dalam bekerja:

“Ya bapak sebagai kepala kantor kemenag harus berani dalam mengambil terobosan/solusi dalam menyelesaikan masalah yang ada di kantor. Contohnya ketika ada salah satu pegawai melakukan kesalahan dalam bekerja bapak selaku kepala kantor harus berani dalam mengambil terobosan dan keputusan dalam menyelesaikan masalah tersebut guna dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja dan agar tidak dapat melakukan kesalahan yang sama lagi. Dengan solusinya yaitu memberikannya SP 1 agar dapat memberikannya pelajaran.”³⁸



³⁸ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 05 Januari 2024

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan bapak Bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si, Selaku Kasubag TU beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Bapak berani dalam mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah yang ada dikantor selama hal tersebut tidak bertentangan dengan aturan yang ada dikantor.”³⁹

Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan ibu Neli Huryani, S.IP, Selaku staf kepegawaian berpendapat bahwa:

“Ibu berani dalam mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah selaku staf kepegawaian selama hal tersebut tidak bertentangan dengan aturan dan selaras dengan kebijakan atasan ibu berani agar dapat meningkatkan suatu kinerja pegawai dalam bekerja.”⁴⁰

Berdasarkan hasil wawancara dari Staf Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Bapak Ngatiman Selaku Kepala Kepegawaian berpendapat bahwa:

“Ya berani untuk mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah yang ada dikantor asalkan solusi dan terobosan tersebut sesuai dengan aturan yang ada.”⁴¹

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat menarik kesimpulan bahwa Berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah dalam bekerja pegawai dianjurkan untuk dapat mengambil terobosan dan solusi yang dapat memecahkan masalah dan dapat memberikan peningkatan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.

3.5 Memanfaatkan teknologi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien

Sebagaimana wawancara dengan bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kementrian agama kabupaten musi rawas mengenai pemantan teknologi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien di kantor:

³⁹ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 19 Januari 2024

⁴⁰ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 02 Januari 2024

⁴¹ Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 28 Desember 2023

“Bapak sebagai kepala kantor kemenag musi rawas harus dapat memanfaatkan teknologi yang ada, dengan aplikasi terbaru yang ada dikantor ini yaitu aplikasi pusaka yang baru digunakan di kantor kemenag musi rawas yang dimana aplikasi pusaka ini dapat mempermudah pegawai kantor dalam memberikan pelayanan, mengisi absen elektrik, dan dapat mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada melalui online dan dapat mengembangkan komunikasi pegawai dalam bekerja secara efektif dan efisien dikantor.”⁴²

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan bapak Ngatiman, selaku Kepala kepegawain beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Cara bapak sebagai kepala kepegawaian yaitu selalu mempelajari fitur-fitur yang terbaru dari aplikasi-aplikasi yang digunakan dalam bekerja dikantor, seperti aplikasi Pusaka yang dimana aplikasi tersebut aplikasi terbaru digunakan dikantor Kemenag Musi Rawas. Aplikasi pusaka itu berguna untuk absen para pegawai melalui komputer dikantor dan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang bermanfaat bagi pegawai dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja.”⁴³

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si, Selaku Kasubag TU berpendapat bahwa:

“Ya, kita sebagai pegawai harus dapat memanfaatkan teknologi dengan sebaik mungkin dan dapat berkomunikasi secara efektif dan efisien dalam bekerja dengan cara memanfaatkan aplikasi terbaru yang telah diberlakukan dikantor.”⁴⁴

Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan Ibu Neli Huryani, S.IP, selaku staf kepegawaian berpendapat bahwa:

“Ibu sebagai staf kepegawaian dalam bekerja untuk memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang efektif dan efisien dengan cara selalu belajar apabila ada aplikasi baru yang di berlakukan dari instansi pusat. Dengan adanya aplikasi-aplikasi terbaru dan mempelajari kita dapat memanfaatkan teknologi tersebut dalam bekerja”⁴⁵

⁴² H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 05 Januari 2024

⁴³ Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 28 Desember 2023

⁴⁴ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 19 Januari 2024

⁴⁵ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 11 Januari 2024



Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa memanfaatkan teknologi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien dalam bekerja dikantor kementerian agama kabupaten musi rawas sangat baik dalam memanfaatkan teknologi yang ada dengan cara bisa memanfaatkan aplikasi terbaru yang ada di kantor dengan aplikasi pusakan yang dimana aplikasi tersebut bagus untuk digunakan dalam bekerja, dengan fungsinya mempermudah pegawai untuk memebrikan pelayanan dan pelatihan-pelatihan yang ada dan bisa melakukan absen eltronik dari aplikasi tersebut sehingga dapat mempermudah pegawai untuk absen harian dengan memanfaatkan teknologi yang ada dikantor.

4. Implementasi Budaya Kerja Tanggung Jawab Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

a. Observasi

Peneliti pada tanggal 17 Januari 2024 telah melakukan sebuah observasi di Lingkungan kantor kementerian agama kabupaten musi rawas tentang pendalaman Tanggung Jawab budaya kerja. Dalam observasi peneliti juga berkolaborasi dengan Kepala Kemenag, Kasubag TU, Kepala Kepegawaian, dan Staf Kepegawaian tentang Tanggung Jawab budaya kerja.

b. Wawancara

Berdasarkan hasil observasi peneliti lebih mendalami lagi dengan wawancara. Dengan pengumpulan data dilakukan peneliti bersama Kepala Kemenag, Kasubag TU, Kepala Kepegawaian, dan Staf Kepegawaian.

4.1 Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu

Sebagaimana wawancara dan dokumentasi dengan ibu Neli Huryani, S.IP, selaku staf kepegawaian kantor kementerian agama kabupaten musi rawas mengenai penyelesaian pekerjaan dengan baik dan tepat waktu:

“Tbu sebagai staf kepegawaian kita harus berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Ibu sebagai staf kepegawaian kantor selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan baik dan bemar.”⁴⁶



Berdasarkan hasil wawancara dari Staf Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si, Selaku Kasubag TU berpendapat bahwa:

“pegawai yang ada di kantor kementerian agama kabupaten musi rawas sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu dalam bekerja.”⁴⁷

Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Kepala kepegawain beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Ya sebagai kepala kepegawain saya harus menyesuaikan dengan apa pekerjaan yang diberikan oleh atasan apakah pekerjaan itu bisa diselesaikan dengan tepat waktu dan baik apa tidak, maka dari itu saya harus melihat dulu pekerjaan yang diberikan oleh atasan tersebut.”⁴⁸

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Bapak H.M.

⁴⁶ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 11 Januari 2024

⁴⁷ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 24 Januari 2024

⁴⁸ Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 28 Desember 2023

Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kantor kemenag berpendapat bahwa:

“Ya bapak sebagai kepala kantor kemenag musi rawas yang dimana setiap minggunya selalu mengevaluasi pekerjaan pegawai dikantor dan bapak selalu menemui beberapa pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar, sehingga kinerja pegawai dikantor baik dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut, karna sudah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.”⁴⁹

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu itu sangat baik dilakukan dalam bekerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten musi rawas sudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu secara baik dan benar.

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

Sebagaimana wawancara dan dokumentasi dengan bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kementerian agama kabupaten musi rawas mengenai berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi di kantor:

“Saya sebagai kepala kantor ketika melakukan kesalahan kita harus berani mengakui kesalahan tersebut dan kita harus menerima apabila kita mendapatkan hukuman, kita harus belajar dari kesalahn tersebut agar tidak melakukan kesalahan lagi dengan cara memperbaiki kesalahan tersebut dan memperbaikinya agar tidak terulang kembali dalam melaksanakan pekerjaan.”⁵⁰



⁴⁹ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 09 Januari 2024

⁵⁰ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 09 Januari 2024

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kemenag diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan bapak Ngatiman, selaku Kepala kepegawain beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Ya saya sebagai seorang pegawai dikantor harus berani dalam mengakui kesalahan yang diperbuat dan bersedia menerima konsekuensi yang diberikan oleh atasan”⁵¹

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan Bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si, Selaku Kasubag TU berpendapat bahwa:

“Ya, Bapak bersedia mengakui kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam bekerja, bersedia menerima konsekuensi yang diberikan dan berusaha melakukan perbaikan atas kesalahan tersebut agar tidak dapat diulangi kembali.”⁵²



Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Ibu Neli Huryani, S.IP, Selaku staf kepegawaian berpendapat bahwa:

“Tbu sebagai staf kepegawaian apabila melakukan kesalahan berani untuk mengakui kesalahan tersebut, bersedia menerima hukuman yang akan diberikan oleh atasan dan berusaha untuk memperbaiki kesalahan tersebut agar tidak terulang kembali kesalahan yang dibuat dalam bekerja.”⁵³

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa Berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi dan melakukan langkah-langkah perbaikan itu sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri, dengan berani mengakui kesalahan yang dibuat

⁵¹ Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 08 Januari 2024

⁵² Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 24 Januari 2024

⁵³ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 11 Januari 2024

dalam bekerja itu bisa dikatakan dapat bertanggung jawab dengan apa yang telah dilakukan, berani mengakui kesalahan itu sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan dimanapun dan menerima konsekuensi dari kantor itu harus diterima dengan lapang dada. Dengan selalu melakukan perbaikan terhadap kesalahan tersebut agar tidak terulang kembali kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.

4.3 Komitmen dengan tugas yang diberikan

Sebagaimana wawancara dengan bapak Ngatiman, selaku kepala kepegawaian kantro kementrian agama kabupaten musu rawas mengenai komitmen dengan tugas yang diberikan dikantor:

“Ya, Bapak selaku kepala kepegawaian harus mempunyai komitmen apapun tugas yang telah diberikan atasan kita harus bersedia dan siap dalam menerima apapun itu yang diperintakkannya dalam melakuka pekerjaan.”⁵⁴

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Ibu Neli Huryani, S.IP, selaku staf kepegawain beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Ibu harus berkomitmen dengan setiap tugas yang diberikan kepada ibu apapun tugas itu harus siap dalam melakukan pekerjaan tersebut.”⁵⁵

Berdasarkan hasil wawancara dari Staf Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si, Selaku Kasubag TU berpendapat bahwa:

“Ya, kita sebagai pegawai harus bersedia dan berkomitmen dengan tugas yang diberikan oleh atasan.”⁵⁶

Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan Bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kantor berpendapat bahwa:

“Bapak selaku kepala kantor kemenag Musu Rawas harus berkomitmen dengan tugas yang diberikan pemerintah dalam melaksanakan pekerjaan sebagai kepala kantor selama periode yang ditentukan. Bapak berkomitmen untuk dapat memimpin dan

⁵⁴ Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 08 Januari 2024

⁵⁵ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 11 Januari 2024

⁵⁶ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 24 Januari 2024

memberikan masukan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dikantor dan dapat memajukan instansi kantor.”⁵⁷



Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa berkomitmen dengan tugas yang diberikan itu sangat dibutuhkan dalam bekerja. Dengan berkomitmen dengan tugas yang diberikan dalam bekerja bisa dapat lebih fokus dan lebih menguasai dengan tugas yang diberikan oleh atasana.

5. Implementasi Budaya Kerja Keteladanan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

a. Observasi

Peneliti pada tanggal 29 Januari 2024 telah melakukan sebuah observasi di Lingkungan kantor kementrian agama kabupaten musi rawas tentang pendalaman Tanggung Jawab budaya kerja. Dalam observasi peneliti juga berkolaborasi dengan Kepala Kemenag, Kasubag TU, Kepala Kepegawaian, dan Staf Kepegawaian tentang Tanggung Jawab budaya kerja.

b. Wawancara

Berdasarkan hasil observasi peneliti lebih mendalami lagi dengan wawancara. Dengan pengumpulan data dilakukan peneliti bersama Kepala Kemenag, Kasubag TU, Kepala Kepegawaian, dan Staf Kepegawaian.

⁵⁷ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 09 Januari r 2024

5.1 Berakhlak terpuji

Sebagaimana wawancara dengan bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kementrian agama kabupaten musi rawas mengenai Berakhlak terpuji dalam bekerja:

“Ketika bekerja itu kita harus memiliki akhlak yang baik dan terpuji dalam bekerja agar bisa memberikan contoh kepada pegawai-pegawai yang lainnya ketika kita memberikan contoh yang baik pasti pegawai yang lainnya akan mencontohkannya akan tetapi ketika kita memberikan contoh yang jelek pegawai yang lain akan mencontohkannya juga maka dari itu bapak sebagai kepala kemenag memberikan contoh yang baik dalam bekerja yaitu dengan cara berakhlak terpuji dalam melaksanakan bekerja di kantor.”⁵⁸

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan bapak Emil Fachruzi, S.Pd.,M.Si, Selaku Kasubag TU beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Ya, kita dalam bekerja itu harus memiliki akhlak yang baik dan terpuji dalam bekerja ketika kita bekerja mempunyai akhlak yang baik dan terpuji insyaallah apa yang kita kerjakan dan kita lakukan bisa bermanfaat untuk yang lainnya.”⁵⁹

Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Bapak Ngatiman, Selaku Kepala Kepegawaian berpendapat bahwa:

“Ya, Sebagai seorang pegawai harus mempunyai akhlak yang terpuji agar bisa meningkatkan kinerja kita dalam bekerja.”⁶⁰

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan Ibu Neli Huryani, S.IP Selaku Staf Kepegawaian berpendapat bahwa:

“Ya ibu sebagai staf pegawai kantor dalam melakukan pekerjaan berusaha untuk berakhlak terpuji agar dalam melakukan pekerjaan itu bisa berjalan dengan lancar dan apabila ada salah

⁵⁸ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 18 Januari 2024

⁵⁹ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 29 Januari 2024

⁶⁰ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 18 Januari 2024

satu guru yang menghadap ibu dapat senang apabila akhlak ibu baik dalam melakukan pekerjaan yang ada dikantor.”⁶¹



Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa berakhlak terpuji dalam bekerja itu sangat dibutuhkan dikantoro dan dapat memeberikan contoh-contoh kepada masyarakat bahwa dalam bekerja itu kita harus mempunyai akhlak yang terpuji dan sikap yang baik agar dalam bekerja itu diberikan kelancaran dalam melakukan pekerjaan.

5.2 Memberi pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan dan adil

Sebagaimana wawancara dengan bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kementrian agama kabupaten musi rawas mengenai pemberian pelayanan dengan sikap yang baik, penuh kermahan dan adil dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor;

“Ya kita harus bersikap yang baik dalam memberikan pelayanan kepada setiap orang. Bapak selaku kepala kantor harus memberi contoh kepada pegawai-pegawai yang lain dalam memerikan pelayanan yang baik dan benar dalam bekerja, berbicara ramah dalam memberikan tugas untuk pegawai dan bapak harus bersikap adil terhadap pegawai-pegawai yang lain dalam memberikan tugas apapun agar tidak terjadi kecemburuan dalam bekerja.”⁶²

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan bapak Emil Fachruzi, S.P., M. Si, selaku Kasubag TU beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

⁶¹ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 16 Januari 2024

⁶² H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 18 Januari 2024

“Bapak selalu memberikan pelayanan dengan sikap baik dan penuh keramahan dalam melaksanakan pekerjaan. Bapak selaku Kasubag TU harus bersikap baik terhadap pegawai-pegawai yang lain, ketika ada salah satu staf mau mintak tanda tangan bapak selaku kasubag TU atau perwakilan bapak Kakan, selagi kepala kantor tidak ada di kantor bapak selalu diamanahkan untuk memberikan pelayanan dengan baik dengan cara bisa memberikan bantuan dengan cara menanda tangani surat-surat penting yang harus di tanda tangani dengan waktu yang cepat.”⁶³

Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Bapak Ngatiman, Selaku Kepala kepegawaian berpendapat bahwa:

“Kita sebagai pegawai harus dapat melayani orang-orang dengan baik dalam berurusan dalam bekerja dengan mempunyai sikap yang baik dan keramahan dalam memberikan pelayanan dalam bekerja.”⁶⁴

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan Ibu Neli Huryani, S.IP, Selaku Staf kepegawaian berpendapat bahwa:

“Ya, Ibu selalu berusaha memberikan pelayanan dengan sikap baik, ramah dan adil dalam bekerja, ibu selaku staf kepegawaian di kantor harus memberikan sikap yang baik dalam bekerja. Contohnya ketika ada salah satu guru MTS ataupun kepala KUA mau minta pengurusan berkas kenaikan pangkat menanyakan apa saja berkas-berkas yang harus di penuhi, yang ibu selalu lakukan yaitu memberikan pelayanan dengan baik kepada guru dan KUA tersebut dalam mengurus kenaikan pangkat dan memberikan persyaratan-persyaratan yang harus diisi bagi guru dan KUA tersebut. Ketika sudah terpenuhi persyaratan-persyaratan tersebut ibu sebagai staf kepegawaian harus mengirimkan file-file itu ke pusat agar bisa untuk kenaikan pangkat bagi guru dan KUA tersebut.”⁶⁵

⁶³ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 29 Januari 2024

⁶⁴ Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 17 Januari 2024

⁶⁵ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 16 Januari 2024



Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa Memberi pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan dan adil itu sangat bermanfaat bagi semua orang yang ada dilingkungan perkantor. Dengan menggunakan pelayanan yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai-pegawai yang ada dikantor.

5.3 Membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat

Sebagaimana wawancara dengan bapak H.M. Kholil Azmi, S.Ag., selaku kepala kementrian agama kabupaten musi rawas mengenai bimbingan dan memberikan arahan kepada bawahan dalam bekerja dikantor:

“Bapak sebagai kepala kantor kemenag harus dapat memberikan arahan dan bimbingan dalam bekerja kepada pegawai yang belum memahami apa tugas dan pekerjaannya tersebut. Contohnya dalam kenaikan pangkat pegawai bapak selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai dengan cara memberikan materi-materi yang bapak ketahui dan yang pernah bapak alami, bapak selalu menyarankan kepada pegawai-pegawai yang lain untuk ikut pelatihan kerja pegawai dalam meningkatkan kemampuan dan keahlian kita dalam berkerja, dengan cara itulah bapak bisa memberikan arahan dan bimbingan untuk pegawai dalam bekerja agar bisa meningkatkan kinerja pegawai.”⁶⁶

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan bapak Ngatiman, selaku Kepala kepegawain beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

⁶⁶ H. M Kholil Azmi, S.A, Wawancara Pada Tanggal 23 Januari 2024

“Selaku kepala kepegawaian dikantor bapak selalu memberikan arahan dan bimbingan sesuai dengan kemampuan yang ada pada diri kita untuk membimbing dan memberikan arahan bawahan kita agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.”⁶⁷



Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan Bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si, Selaku Kasubag TU berpendapat bahwa:

“Cara bapak memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahan yaitu dengan cara memberikannya wejangan yang baik dan benar. Mengarahkannya/ mengajarkannya apabila ada salah satu pegawai yang belum mengerti dengan tugasnya tersebut dengan cara menjelaskan tugas-tugas tersebut dengan mudah dipahami bagi pegawai untuk dapat dipelajari agar bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar.”⁶⁸

Berdasarkan hasil wawancara dari Kasubag TU diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan Ibu Neli Huryani, S.IP, Selaku staf kepegawaian berpendapat bahwa:

“Tbu selaku staf kepegawaian dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada teman sejawat yaitu dengan cara yang baik dan mudah untuk dimengerti dalam bekerja. dengan cara sama-sama belajar untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.”⁶⁹



⁶⁷ Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 17 Januari 2024

⁶⁸ Emil Fachruzi, S.Pd., M.Si, Wawancara Pada Tanggal 29 Januari 2024

⁶⁹ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 16 Januari 2024

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa Membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat merupakan hal yang penting dalam bekerja. bimbingan dari seseorang itu dapat memberikan peningkatan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.

5.4 Melakukan pekerjaan dimulai dari diri sendiri

Sebagaimana wawancara dengan Ibu Neli Huryani S. IP, selaku staf kepegawaian kementerian agama kabupaten musi rawas mengenai melakukan pekerjaan dimulai dari diri sendiri dalam bekerja:

“Ya, Ibu bekerja sesuai dengan tupoksinya dan bekerja dimulai dengan diri sendiri dan ada juga melakukan pekerjaannya yang mestinya di arahkan dari pihak atasan.”⁷⁰

Berdasarkan hasil wawancara dari Staf Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan bapak Ngatiman, selaku Kepala kepegawain beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Dalam bekerja bapak selalu melakukannya dengan dimulai dari diri sendiri dan kemauan diri sendiri, kita dalam bekerja itu tidak harus disuruh dulu oleh atasan baru bisa bekerja sebagai pegawai yang baik dan benar dalam bekerja itu tidak harus di perintah baru melaksanakan pekerjaan akan tetapi kita melaksanakan pekerjaan itu harus dengan diri kita sendiri agar tidak terjadi keterpaksaan dalam bekerja.”⁷¹

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kepegawaian diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang disampaikan bapak H. M. Kholil Azmi, S.Ag, selaku Kepala kemenag beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Bapak selaku kepala kantor dalam melakukan pekerjaan bapak selalu memulai nya dengan diri sendiri yang dimana kita sebagai kepala kantor harus dapat memberikan contoh yang baik bagi bawahan-bawahan yang lain dalam melakukan pekerjaan tidak harus disuruh tapi kita harus memulainya dengan diri sendiri untuk melakukan pekerjaan itu agar dapat berjalan dengan baik dan tidak menimbulkan keterpaksaan dalam melakukan pekerjaan itu ketika kita melakukannya dengan diri sendiri.”⁷²

⁷⁰ Neli Huryani, S.IP, Wawancara Pada Tanggal 25 Januari 2024

⁷¹ Ngatiman, Wawancara Pada Tanggal 17 Januari 2024

⁷² H. M. Kholil Azmi, S.Ag, Wawancara Pada Tanggal 23 Januari 2024

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Kantor diperkuat lagi dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang disampaikan bapak Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si, selaku Kasubag TU beliau juga menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Ya, Bapak selaku kasubag Tu dalam melakukan pekerjaan selalu dimulai dari diri sendiri yang dimana dalam melakukan pekerjaan dengan dari diri sendiri itu lebih enak di bandingkan melakukan pekerjaan dengan diperintah dan disuruh.”⁷³



Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa Melakukan pekerjaan dimulai dari diri sendiri merupakan hal yang baik dalam melakukan pekerjaan maka bagi pegawai dikantor ketika melakukan pekerjaan dengan dimulai dari sendiri bisa meningkatkan kinerja kita dalam bekerja dikantor.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Budaya kerja mengacu pada keyakinan, nilai, dan sikap bersama yang disetujui oleh semua individu dalam organisasi atau institusi tentang perspektif dan fitur terkait pekerjaan. Sistem nilai mengacu pada seperangkat nilai yang dianut oleh sekelompok individu atau individu karyawan. Dalam hal ini, budaya kerja terkait erat dengan cara individu memandang nilai-nilai dan suasana kerja secara keseluruhan. Selanjutnya, kesan ini menimbulkan makna dan perspektif terhadap kehidupan, yang pada gilirannya berdampak pada sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Menerapkan budaya kerja yang kuat merupakan hal yang krusial dalam kehidupan berorganisasi. Hal ini memungkinkan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas secara efektif, mengambil tanggung

⁷³ Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si, Wawancara Pada Tanggal 29 Januari 2024

jawab, mengenali kemampuan mereka, memupuk persatuan, mendorong keterbukaan, meningkatkan produktivitas kerja, dan memfasilitasi komunikasi yang lebih baik. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan pendekatan yang sangat serius dengan menerapkan prosedur yang diatur yang mencakup seluruh personel dan menggunakan serangkaian sistem, alat, dan strategi pendukung yang komprehensif.

Organisasi dan manajemen mempunyai hubungan yang sangat erat; suatu organisasi tidak dapat berfungsi secara efektif tanpa manajemen yang tepat. Efektivitas pengelolaan suatu organisasi dapat dilihat melalui penerapan budaya kerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Kerangka manajemen atau peraturan yang efektif sangat penting untuk memastikan penerapan budaya kerja sesuai dengan norma yang telah ditetapkan. Kantor Kementerian Agama merupakan lembaga yang menerapkan budaya kerja. Telah dilakukan penelitian di Kantor Kemenag Kabupaten Musi Rawas untuk mengetahui dampak penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kemenag Kabupaten Musi Rawas terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penulis mengidentifikasi lima budaya kerja yang hadir di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas: Integritas, Profesionalisme, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan.

Budaya kerja yang dibangun di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas telah berlaku sejak tahun 2017 dan terus diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. budaya kerja tidak hanya meningkatkan kualitas kerja karyawan, namun juga menumbuhkan rasa kohesi disiplin di tempat kerja. Lesi Zuliani melakukan penelitian tentang hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Kecamatan Sragen Sleman Yogyakarta. Studi ini menemukan bahwa budaya organisasi sangat penting dalam lembaga karena tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga menumbuhkan komunikasi yang efektif, saling menghormati, dan toleransi antar individu.

Hal ini berkaitan dengan penelusuran penulis mengenai dampak budaya kerja kantor terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian

Agama Kabupaten Musi Rawas. Kajian tersebut mengidentifikasi lima nilai budaya kerja yang diterapkan, yaitu:

1. Implementasi Budaya Kerja Integritas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

- 1) Bertekad dan Berkemauan baik dan benar, Dalam bekerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten musu rawas telah melaksanakan pekerjaan dengan tekad dan kemauan yang baik dan benar dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa bertekad dan berkemauan yang baik dan benar di kantor sudah terlaksana dengan baik.
- 2) Berpikir positif, dalam melaksanakan tugas, arif dalam bersikap dan fungsinya sebagai pegawai. Dalam hal ini pegawai kantor selalu berpikir positif dalam melaksanakan tugas, arif dan bijaksana dalam bekerja yang dilaksanakan tersebut. Pegawai kantor selalu berpikir positif dan arif dalam melakukan pekerjaan di kantor. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa pegawai yang di kantor dalam melaksanakan pekerjaan berpikir positif dan bijaksana dalam menyelesaikan pekerjaan sudah terlaksana dengan efektif dan efisien.
- 3) Mematuhi peraturan perundang-undang, hal ini pegawai kementerian agama kabupaten musu rawas telah mematuhi peraturan perundang-undangan dengan baik dan benar dalam melakukan pekerjaan yang ada di kantor dan selalu mengikuti aturan-aturan yang diterapkan di kantor. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa mematuhi peraturan perundang-undangan dalam bekerja di kantor sudah berjalan dengan baik.
- 4) Menolak korupsi, suap dalam bekerja, pegawai kantor kementerian agama kabupaten musu rawas selalu menolak korupsi dan suap dalam

bekerja. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa menolak korupsi, suap dalam bekerja di kantor kementerian agama kabupaten musi rawas sudah berjalan dengan efektif dan efisien.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Yunita Ike Fatmawati dalam skripsinya yang berjudul Implementasi lima nilai budaya kerja kementerian agama dalam pelayanan jama'ah haji di kantor kementerian agama kabupaten bantul, mengatakan integritas meupakan dimaknai dengan keselarasan hati pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar. Tujuan dari integritas tersebut yaitu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan meningkatkan pelayanan secara prima baik pelayanan sesama pegawai dan pelayanan untuk masyarakat.⁷⁴

2. Implementasi Budaya Kerja Profesionalitas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

- 1) Melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan kompetensi pekerjaannya, dalam hal ini pegawai menerima tugas yang sesuai dengan kompetensinya masing-masing dan mempunyai pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan untuk menjamin kelancaran alur kerja. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan kompetensi pekerjaannya sudah berjalan dengan baik yang dimana seluruh pegawai bekerja telak memiliki tugas dan kompetensinya masing-masing dalam bekerja.
- 2) Disiplin dan kesungguhan dalam bekerja, profesionalisme juga dapat dilihat dari dedikasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam hal kedisiplinan dalam bekerja adalah datang selalu tepat waktu dan pulang sesuai jadwal yang telah ditentukan. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam

⁷⁴ Yunita Ika Fatmawati." Implementasi lima nilai budaya kerja kementerian agama dalam pelayanan jama'ah haji di kantor kementerian agama kabupaten bantul, *Sustainabilty (Switzerland)*,14.(2020), 1-4

penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa disiplin dan kesungguhan dalam bekerja sudah berjalan dengan efektif dan efisien dalam datang dan pulang dengan sesuai jam yang ditentukan oleh kantor kementerian agama kabupaten musi rawas.

- 3) Para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas telah menjalankan tugasnya secara terukur dan patut dicontoh. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa dalam menyelesaikan tugas secara struktur dalam bekerja di kantor sudah berjalan dengan baik dalam melaksanakan tugas yang struktur.
- 4) Karyawan di kantor secara konsisten mengerjakan tugasnya dengan presisi dan profesional, sehingga memastikan mereka menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di kantor kementerian agama kabupaten musi rawas karyawan nya sudah efektif dan efisien dalam menyelesaikan dan melakukan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu.
- 5) Mendapatkan penghargaan dalam pekerjaan. Setiap pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas dengan kualitas yang tinggi dan memuaskan kantor akan diberikan penghargaan berupa sertifikat dan tambahan uang tunjangan. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa menerima reward dan penghargaan sesuai dengan ketentuan dalam kantor kementerian agama kabupaten musi rawas sudah berjalan dengan baik yang dimana dalam pemberian reward dan penghargaan tersebut sudah di laksanakan dengan efektif dan efisien di kantor kementerian agama kabupaten musi rawas.

Hal ini semakin diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Badrut Tamam dalam skripsinya yang berjudul *Strategi Kehumasan Dalam Memasukan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama di PTKI Kalimantan Timur*, menyatakan bahwa profesionalisme diartikan sebagai bekerja dengan disiplin, kompetensi, dan tepat waktu untuk mencapai hasil terbaik. Profesionalitas adalah refleksi dari kemampuan dan keahlian yang dimiliki.⁷⁵

3. Implementasi Budaya Kerja Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

- 1) Selalu terlibat dalam perbaikan berkelanjutan dan evaluasi rutin, setiap tugas harus dinilai terlebih dahulu untuk memastikan hasil yang optimal. Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui hasil yang dicapai. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas terkadang melakukan evaluasi dengan dipandu oleh atasannya, seperti pada saat rapat pagi. Formulir evaluasi menanyakan kinerja karyawan dan segala hal yang berkaitan dengan pekerjaannya selama seminggu terakhir. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa melakukan penempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan sudah berjalan dengan efektif dan efisien.
- 2) Menampilkan sikap inklusif dan menerima gagasan yang membangun, serta memiliki sikap terbuka dalam menerima kritik dari atasan. Beberapa pekerjaan memerlukan kerjasama dan saling ketergantungan satu sama lain. Kantor Kementerian Agama Sikap terbuka di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas telah diimplementasikan dengan baik. Salah satu contohnya adalah melalui kerjasama dalam beberapa kegiatan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi kegiatan tersebut. Dalam kerjasama ini, penting untuk memiliki sikap terbuka dengan sesama pegawai. Misalnya, dalam melaksanakan suatu

⁷⁵ Badrut Tamam, 'Strategi Humas Dalam Internalisasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Di PTKI Kalimantan Timur', *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2.2 (2021), 87–104 <<https://doi.org/10.35719/jieman.v2i2.31>>.

kegiatan, jika tidak ada keterbukaan antara pegawai, mereka akan menghadapi kesulitan dalam menjalankannya karena terlalu sibuk dengan urusan pribadi. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa bersikpa terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif di kantor kementerian agama kabupaten musi rawas sudah terlaksanakan dengan baik.

- 3) Meningkatkan kompetensi dan kapasitas Dalam bekerja, pegawai perkantoran secara konsisten meningkatkan kompetensi dan kapasitas dirinya dalam menjalankan tugasnya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan di kantor. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa dalam meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi dalam bekerja di kantor kemenag kabupaten musi rawas sudah berjalan dengan baik dan meningkat kompetensi pegawai nya dalam bekerja di kantor.
- 4) Berani mengambil pendekatan yang berani dan inovatif dalam memecahkan masalah. Tidak semua karyawan berani melakukan tindakan tersebut karena adanya kewenangan dari atasannya. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa berani mengambil trobosan dan solusi dalam memecahkan masalah dalam bekerja pegawai di kantor kementerian agama kabupaten musi rawas sudah berjalan dengan efektif dan efesien.
- 5) Memanfaatkan teknologi dan komunikasi secara efektif dan efisien dalam bekerja. Pegawai Kementerian Agama memanfaatkan teknologi secara efektif dan tepat dalam pekerjaannya. Selalu menjalin komunikasi yang efektif dalam melaksanakan tugas di kantor. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa dalam memanfaatkan teknologi dalam bekerja

pegawai di kantor kemenag musi rawas sudah dilaksanakan dengan efektif dan efisien dalam memanfaatkan teknologi dalam bekerja di kantor.

Hal ini semakin diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Tinneke Yullyandani dengan judul skripsinya *Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia Di Pusdiklat Keagamaan Bandung*, menyatakan bahwa inovasi dapat diartikan sebagai perbaikan terhadap apa yang telah ada dan menciptakan hal-hal baru yang lebih baik. Inovasi biasanya melibatkan ide-ide baru yang belum pernah dipikirkan oleh orang lain, namun bisa juga melibatkan ide-ide baru yang menyempurnakan konsep-konsep sebelumnya sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih optimal dan bermanfaat.⁷⁶

4. Implementasi Budaya Kerja Tanggung Jawab Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

- 1) Menurut personel Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas, setiap pegawai konsisten menyelesaikan tugas dengan akurat dan tepat waktu, berupaya memaksimalkan kemampuannya. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu pegawai yang ada di kantro kementerian agama kabupaten musi rawas sudah terlaksanakan dengan baik.
- 2) Jajaran Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas dihimbau untuk mengakui kesalahannya, terbuka menerima konsekuensinya, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Akibatnya, kesalahpahaman, kesalahan terkait pekerjaan, atau masalah lain sesekali dapat terjadi dalam kehidupan sehari-hari mereka. Meski demikian, terjadinya kesalahan bukan berarti masalah tersebut tidak dapat diselesaikan. Setiap masalah pasti ada solusinya, dan kesalahan dapat menjadi pelajaran berharga yang memotivasi seseorang untuk

⁷⁶ Tinneke Yullyandani Nurdin, *“Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia Di Pusdiklat Keagamaan Bandung”* (Bandung- 2019)

memperbaiki tindakannya. Oleh karena itu, mengakui kesalahan tidaklah terlalu sulit, meskipun ada dampaknya. Upaya harus dilakukan untuk memastikan bahwa kesalahan yang sama tidak terulang di masa depan. Apabila terjadi kekeliruan, maka perlu dilaporkan pada waktu rapat, yang akan diambil keputusannya. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa dalam memberikan pelayanan dengan sikap baik di kantor kementerian agama kabupaten musi rawas sudah berjalan dengan baik.

- 3) Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas secara konsisten menunjukkan dedikasinya terhadap tugas yang diberikan atasan dan koleganya. Melaksanakan pekerjaan Anda dengan kemahiran dan akurasi memerlukan dedikasi yang konsisten terhadap tugas tersebut. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahan dan teman sejawat pegawai di kantor kementerian agama kabupaten musi rawas sudah dijalankan dengan efektif dan efisien dalam bekerja dikantor.

Hal ini semakin diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Marice Urbanus dengan judul skripsinya *Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Dalam Penguatan Karakter di Lingkungan Kanwil Kemenrtrian Agama Provinsi Kalimantan Tengah*, menegaskan bahwa tanggung jawab sering dikaitkan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Tanggung jawab mengacu pada kesadaran atau kesadaran individu atas perilaku atau tindakannya, dan ini merupakan komponen penting dalam setiap pekerjaan.⁷⁷

5. Implementasi Budaya Kerja Keteladanan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

- a. Perilaku teladan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas menjadi teladan bagi lembaga lain dalam menjunjung nilai-nilai moral.

⁷⁷ Marice Urbanus, *Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Dalam Penguatan Karakter di Lingkungan Kanwil Kemenrtrian Agama Provinsi Kalimantan Tengah*, (Kalimantan 2022)

Oleh karena itu, para penjaga yang ditempatkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas wajib memiliki etika keteladanan dan menjadi sosok teladan bagi masyarakat. Contoh etika keteladanan yang ditunjukkan oleh Kementerian Agama adalah pendekatannya yang ramah dan reseptif terhadap masyarakat, yang ditunjukkan melalui keterlibatannya dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masyarakat. Misalnya, dalam acara keagamaan maupun acara umum, staf yang ditugaskan untuk berpartisipasi langsung dalam acara tersebut harus memiliki kemampuan untuk terlibat dengan masyarakat. Dengan melakukan kegiatan seperti menyampaikan khotbah atau ceramah dan mengadakan majelis taklim, karyawan dapat menciptakan kesan bahwa mereka memiliki nilai-nilai moral yang terpuji. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa berakhlak terpuji dalam bekerja di kantor kementerian agama kabupaten musu rawas sudah dilaksanakan dengan baik.

- b. Memberikan pelayanan dengan sikap positif, ditandai dengan keramahan dan ketidakberpihakan. Memberikan layanan kepada masyarakat atau lembaga pendukung merupakan hal yang penting, dan mencapai kesuksesan adalah salah satu tujuannya. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas memberikan pelayanan yang prima dan ramah. Salah satu contohnya adalah penerapan sistem layanan terpadu yang khusus melayani individu yang mencari informasi di kantor. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa dalam memberikan pelayanan dengan sikap baik dalam bekerja di kantor kemenag musu rawas sudah berjalan dengan efektif dan efisien.
- c. Mengawasi dan memberikan bimbingan kepada bawahan dan rekan kerja. Pemimpin bertanggung jawab memberikan bimbingan kepada bawahannya sesuai dengan peran dan fungsi pokoknya. Selama

bekerja, kita mungkin menghadapi rintangan dan kesulitan, seperti menghadapi konsep atau tugas yang tidak kita pahami sepenuhnya. Dalam situasi seperti ini, mencari bimbingan dari rekan kerja kita menjadi penting. Biasanya digunakan saat mengisi laporan kegiatan. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa pegawai dikantor kementerian agama kabupaten musi rawas dalam memberikan arahan dan membimbing dalam bekerja di kantor sudah berjalan dengan baik.

- d. Memulai persalinan dimulai dengan motivasi diri. Dalam konteks pegawai kantoran, mereka rela menjalankan tugas yang diberikan tanpa adanya paksaan dari luar dari atasannya. Hal ini dilihat dari dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian dan wawancara kepada bapak Kholil, Ngatiman, Fahmi dan ibu neli dia menyatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan dimulai dengan diri sendiri di kantor kementerian agama kabupaten musi rawas sudah efektif dan efisien.

Hal ini semakin didukung oleh penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Ahmad Zainuri dengan judul skripsinya Strategi Integrasi Lima Nilai Budaya Kerja di Kementerian Agama Secara Efektif Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan, menyatakan bahwa sikap berprestasi mengacu pada suatu tindakan yang layak untuk ditiru atau ditiru. Dalam lima nilai budaya kerja Kamor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas, yang dimaksud dengan “keteladanan” adalah tindakan memberikan contoh yang positif dan berpengaruh untuk ditiru oleh orang lain. Karyawan wajib menunjukkan perilaku keteladanan yang mencerminkan standar moral yang tinggi dan sikap terpuji, serta menjadi teladan bagi masyarakat.⁷⁸

Kelima nilai-nilai budaya kerja yang disebutkan di atas mempunyai implikasi baik dan negatif yang menjadi landasan dalam menilai kinerja karyawan. Jika seorang pegawai mendapat indikasi positif,

⁷⁸ Ahmad Zainuri, ‘Strategi Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Di Kementerian Agama Menuju Pelayan Prima’, *Jurnal Studi Islam*, 14.1 (2016), 1–14 <<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/medinate>>.

berarti pegawai tersebut mempunyai kualitas kerja yang terpuji. Sebaliknya, jika seorang pegawai mendapat indikasi buruk, hal itu menandakan bahwa ia mempunyai kualitas kerja yang di bawah standar. Karyawan yang berkinerja tinggi, yaitu mereka yang secara konsisten menunjukkan prestasi kerja yang sangat baik, akan dihargai dengan gaji yang kompetitif, kenaikan gaji secara berkala, dan peluang promosi setelah 10 hingga 20 tahun bekerja. Sebaliknya, pegawai yang kinerjanya buruk atau kualitas kerjanya di bawah standar akan mendapat teguran lisan, disusul teguran tertulis, dan pengurangan gaji jika kinerjanya tidak membaik.

Berdasarkan beberapa sumber yang penulis wawancarai, penulis mengklarifikasi bahwa penjelasan yang diberikan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas ada kaitannya dengan teori organisasi klasik. Dalam paradigma ini, organisasi dipandang seperti mesin, dengan rencana manajemen dan kendali yang menggerakkan operasinya. Hal ini berkaitan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti selama proses wawancara dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam memenuhi tanggung jawabnya. Hal ini penting karena akan mempengaruhi penilaian masyarakat, karena tidak dapat dipungkiri bahwa pelayanan yang diberikan oleh pegawai akan diperhitungkan. Akibatnya, masyarakat akan menilai institusi tersebut secara independen, dan layanan yang di bawah standar akan berdampak buruk baik bagi organisasi maupun karyawannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah mencermati pembahasan penulis secara mendalam, ada banyak kesimpulan yang dapat diambil:

1. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas bertujuan untuk menerapkan budaya kerja yang mengutamakan integritas. Hal ini dapat dicapai melalui indikator-indikator berikut: Integritas ditunjukkan oleh sikap pegawai pemerintah yang tegas dan bersedia bertindak secara moral, menunjukkan kecerdikan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan, mematuhi peraturan yang mengatur pegawai pemerintah, dan menolak suap, penipuan, dan korupsi. Penerapan budaya kerja integritas di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas efektif meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas berhasil membangun budaya kerja profesionalisme. Hal ini terlihat dari keteladanan kinerja aparatur sipil negara yang tekun menunaikan tanggung jawabnya dan menunjukkan kompetensi. Mereka menjalankan tugasnya dengan sangat serius dan memastikan pekerjaannya terukur dan selaras dengan target yang telah ditentukan. Selanjutnya, mereka menerima imbalan dan hukuman yang sesuai dengan peraturan terkait. Alhasil, penerapan budaya kerja ini di kantor menjadi efisien dan efektif.
3. Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas berhasil menerapkan budaya kerja inovatif di kantornya. Hal ini terlihat melalui penyempurnaan sistem program secara berkala, keterbukaan karyawan terhadap kritik yang membangun, peningkatan kompetensi yang berkelanjutan melalui penilaian, dan pemanfaatan teknologi dan informasi untuk melaksanakan dan mempromosikan program. Penerapan budaya kerja kreatif ini efisien dan efektif di kantor.
4. Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas berhasil menerapkan budaya tanggung jawab di kantornya. Hal ini terlihat dari penyelesaian

program yang tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditetapkan, serta perolehan masukan berharga selama evaluasi program triwulanan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pembentukan budaya kerja bertanggung jawab di kantor telah berhasil dan efisien.

5. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas mencontohkan budaya kerja terpuji melalui pemberian pelayanan prima kepada masyarakat, serta pengawasan yang dilakukan pejabat sipil negara lainnya dan direktur kantor. Penerapan budaya kerja yang luar biasa ini telah berhasil dan efisien.

B. Saran

Setelah membahas bagaimana Kementerian Agama dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menerapkan lima cita-cita budaya kerja, penulis ingin menyampaikan beberapa saran untuk mengatasi masalah kepemimpinan di kalangan kepala kantor.

Berikut rekomendasi yang bisa saya berikan kepada karyawan kantoran:

1. Bagi kepala kemenag, diharapkan pimpinan kantor mampu menjunjung tinggi lima cita-cita budaya kerja kantor untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa depan.
2. Bagi ketua kepegawaian, bantuan dari kepala pamong praja diharapkan dalam menegakkan penerapan lima nilai budaya kerja kantor. Agar dapat mengurangi penerapan kelima nilai budaya kerja yang muncul di kantor, dan mungkin dapat mengatasinya secara efektif.
3. Bagi staf kepegawaian, diharapkan bagi para pegawai ASN untuk menaati dan menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku di kantor mengenai penerapan lima prinsip budaya kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat meminimalisir dampak negatif terhadap budaya kerja tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Zainuri, 'Strategi Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Di Kementerian Agama Menuju Pelayan Prima', *Jurnal Studi Islam*, 14.1 (2022), <<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/medinate>>.

Anshori, 'PENERAPAN NILAI BUDAYA KERJA: Peluang Dan Tantangan Bagi Peningkatan Kinerja Madrasah APPLICATION OF WORK CULTURE VALUE: Opportunities and Challenges for Madrasah Performance Improvement', 2019.

Asanudin Sulaiman, 'Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Sulaiman 1 , Asanudin 2', *Administrasi Negara*, 6.1 (2020)

Aulia Diana Devi, 'Implementasi Teori Belajar Humanisme Dalam Proses Belajar Mengajar Pendidikan Agama Islam', *At- Tarbawi*, 8.1 (2021),

Badrut Tamam, " *Strategi Humas Dalam Internalisaisi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Di PTKI Kalimantan Timur*" (Palembang-2021)

Badrut Tamam, 'Strategi Humas Dalam Internalisasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Di PTKI Kalimantan Timur', *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2.2 (2021), <<https://doi.org/10.35719/jieman.v2i2.31>>.

Brown Andrew, "Organizational Culture. Financial Time, London", 2019
Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung : Toha Putra, 1998)

Eka Periaman Zai, "Analisis Peran Guru Pada Proses Pembelajaran Dalam Suasana Covip-19 Di Kelas Viii Smp Negeri 3 Toma Tahun Pembelajaran 2020/2021", (Cetakan Ketiga, 2022), Dokumen Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas, Pada Tanggal 13 Desember 2023

Hamid Patilima, "*Metode Penelitian Kualitatif*" (Bandung, 2021)

Husaini Usman, Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)

Jurnal Al Qiyam, 'Jurnal Al – Qiyam', 3.1 (2022)

Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, (Jakarta: Gramedia, 2017)

M. Mustari, *Nilai karakter (Refleksi untuk Pendidikan Karakter)* (Yogyakarta: LanksBang PRESSindo, 2018)

M. Sodiq, *Kamus Istilah Agama*, (Jakarta: CV, Sientarama, 1988)

Made Sudarma Adiputra, *“Metodologi Penelitian Kesehatan”* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021)

Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bina Aksara, 2021)

Mangkuprawira. *Budaya Kerja. Internet – Rona Wajah*. Diunduh tanggal 02 Mei 2023

Marice Urbanus, *“ Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja dalam Penguatan Karakter Di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Tengah”*(Kalimantan-2022)

Menpan, *Keputusan Menpan no 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*, (Jakarta.: Kantor Menpan, 2002)

Moekijat, *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, (Bandung : CV. Mandar Maju, 2019)

Muhammad Luthfi Ramdhani, "Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor", Maret, 2019

Nadial Husna, 'Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Dalam Implementasi Program Kerja Pada Seksi Umum Dan Tata Usaha Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Blitar', 2022.

Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2020)

Nilai-nilai Budaya kementerian Agama Republik Indonesia. internet, dalam www.kemag.go.id. Diakses tanggal 04 Mei 2023.

Osborn dan Plastrik, *Manajemen Sumber Daya Mausia*, (Yogyakarta : BPF, 2019)

Pin 5 Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia, Internet, dalam [www.google.com/pin5nilai budaya kemenag](http://www.google.com/pin5nilai_budaya_kemenag), diunduh tanggal 29 April 2023.

R Kuserdyana, 'Pengertian Budaya, Lintas Budaya, Dan Teori Yang Melandasi Lintas Budaya', *Pemahaman Lintas Budaya*, 2020, <[https://pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/SPAR4103 M1.pdf](https://pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/SPAR4103_M1.pdf)>.

Rachmad Kriyantono, “ *Teknik Praktis Riset Komunikasi*” (Jakarta: Kencana, 2019)

S K Hendry Kiswanto Mendrofa, *Aplikasi Model Penugasan Primary Nursing Dan Konsep Budaya Kerja Keperawatan Dalam Peningkatan Kualitas Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2022).

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2001)

Siswanto, Hamengkubuwono, “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Tenaga Kependidikan di Sd Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara.” <http://e-theses.iaincurup.ac.id/2416/>, 2023

Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta ; Rineka Cipta, 2019)

Steven Roy, 'Strategi Penerapan Budaya Kerja Di Organisasi Pemerintah Dalam Mewujudkan Pelayanan Prima', *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2 (2019)

Sudarmanto, *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2022)

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2021)

Surakhmad, Winarno. *Dasar dan Teknik Research : Pengantar Metodologi Ilmiah*, Bandung 2020

Susilawati Jumira Warlizasusi, "Pengaruh Kinerja Lulusan PGMI IAIN Curup Terhadap Kepuasan Kerja Alumni Di SD/MI Se Kabupaten Rejang Lebong", *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 09.01 (2020)

Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta : Andi Press, 2023),

Syaeful Millah, Ahlan, "*Analisis Data dalam Penelitian Tindakan Kelas*" (Ciamis-Jawa Barat, 2023)

Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi, Cetakan Kedua*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2020)

Tamam, "Seventh New Collegiate Dictionary, Filiphine's Copyright . G&C Company publ. Massachusetts, USA" 2020

Tinneke Yullyandani Nurdin, "*Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Bandung*" (Bandung-2019)

Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, "*Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*" (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019)

W Baskoro, W Suhasti, and ..., 'Implementasi Nilai-Nilai Religiusitas Pada Budaya Kerja Karyawan Bmt Bina Ihsanul Fikri', *IBSE Sharia Economic ...*, 2.1 (2023)

Widagdho, Djoko. *Ilmu Budaya Dasar*, Cetakan Kesembilan, Jakarta: 2019

Wiliam A, Schiemann, *Alignment, Capanility, Engagement, Pendekatan Baru Talent Management untuk mendongkrak Kinerja Organisasi*, terj. Setyo Untoro (Jakarta: PPM, 2019)

Windu Baskoro, "*Implementasi nilai-nilai religiusitas pada budaya kerja karyawan bmt bina ihsanul fikri*" (Yogyakarta, 2023)

Yunita Ika Fatmawati, "'Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Pasa Pelayanan Jemaah Haji Di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Bantul'", *Sustainability (Switzerland)*, 14.2 (2020)

Zainuri, Ahamad, "*Strategi penerapan lima nilai budaya kerja di kementrian agama dalam pelayanan prima*" (Samarinda-2020)

Zulkifli Syauqi Thontowi, 'Implementasi Lim a Nilai Budaya Kerja Kementerian', *FIKROTUNA; Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 9.1 (2019)

L

A

M

P

I

R

A

N



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH**

Alamat : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010
Fax. (0732) 21010 Homepage <http://www.iaincurup.ac.id> E-Mail : admin@iaincurup.ac.id

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH

Nomor : 536 Tahun 2023

Tentang

**PENUNJUKAN PEMBIMBING 1 DAN 2 DALAM PENULISAN SKRIPSI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa, perlu ditunjuk dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud ;
b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai pembimbing I dan II ;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ;
2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Negeri Islam Curup;
3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor : 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 019558/B.II/3/2022, tanggal 18 April 2022 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2022 - 2026.
6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor : 3514 Tahun 2016 Tanggal 21 oktober 2016 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi pada Program Sarjana STAIN Curup
7. Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor : 0317 tanggal 13 Mei 2022 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Memperhatikan** : 1. Surat Rekomendasi dari Ketua Prodi MPI Nomor : B-72/FT.5/PP.00.9/09/2023
2. Berita Acara Seminar Proposal Pada Hari Senin, 03 Juli 2023

MEMUTUSKAN :

Menetapkan

- Pertama** : 1. **Dr. Baryanto, M.Pd** . NIP.19690723 199903 1 004
2. **Siswanto, M.Pd.I** NIDN. 160801012

Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan skripsi mahasiswa :

N A M A : Lesi Zuliani

N I M : 20561023

JUDUL SKRIPSI : Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

- Kedua** : Proses bimbingan dilakukan sebanyak 8 kali pembimbing I dan 8 kali pembimbing II dibuktikan dengan kartu bimbingan skripsi ;
- Ketiga** : Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten skripsi. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan ;
- Keempat** : Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
- Kelima** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya ;
- Keenam** : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan ;
- Ketujuh** : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku ;

Ditetapkan di Curup,
Pada tanggal 26 September 2023

Dekan,


Hamengkubuwono


Tembusan :
1. Rektor



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH

Alamat : Jalan DR. A. K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732)21010
 Fax. (0732) 21010 Homepage [http:// www.iaincurup.ac.id](http://www.iaincurup.ac.id) E-Mail: admin@iaincurupa.id

27 November 2023

Nomor : 2537 /In.34/FT/PP.00.9/11/2023
 Lampiran : Proposal dan Instrumen
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth. Ka. Kementerian Agama
 Kabupaten Musi Rawas

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka penyusunan skripsi S.1 pada institut Agama Islam Negeri Curup :

Nama : Lesi Zuliani
 Nim : 20561023
 Fakultas/Prodi : Tarbiyah/Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama
 Kabupaten Musi Rawas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
 Waktu Penelitian : 27 November 2023- 27 Febuari 2024
 Tempat Penelitian : Kementerian Agama Kab. Musi Rawas

Mohon kiranya bapak berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan.
 Demikian atas kerja sama dan izinya diucapkan terima kasih.


 A.ri Dekan
 Wakil dekan I
 Dr. Sakot Anshori, S.Pd.I.,M, Hum f
 NIP. 1981102 1200604 1 002

Tembusan disampikan kepada:

1. Rektor
2. Warek 1
3. Ka. Biro AUAK
4. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MUSI RAWAS
 Jalan Lintas Sumatera KM. 19 Komp. Perkantoran Pemkab Musi Rawas Agropolitan Centre
 Situsweb : <http://sumsel.kemenag.go.id> Email : kabmusirawas@kemenag.go.id
 Telepon. (0733) 4540124, 321058 dan- Fax. (0733) 321058

Nomor : 2537/Kk.06.03.01/KS.02.1/12/2023 Muara Beliti, 11 Desember 2023
 Sifat : Penting
 Lamp : -
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada
 Yth. Dekan IAIN Curup
 Di Tempat

Sehubungan dengan surat dari Dekan Institut Agama Islam Negeri Curup Nomor :
 2537/In.34/FT/PP.00.9/11/2023, Perihal Permohonan izin Penelitian Mahasiswa IAIN Curup a.n:

Nama : **Lesi Zuliani**
 NIM : 20561023
 Jurusan/Prodi : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Agama Islam
 Judul Skripsi : Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Kabupaten
 Musi Rawas Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.
 Waktu Penelitian : 27 November s.d 27 Februari 2023
 Lokasi Penelitian : Kantor Kementerian Agama Musi Rawas

Pada prinsipnya kami tidak keberatan/memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk
 melakukan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sepanjang penelitian mengikuti segala peraturan dan ketentuan di Kantor tersebut;
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul penelitian.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Plh. Kepala,

Emil Fachruzi, S.Pd, M.si
 NIP. 197110112000031001

Tembusan :
 1. Yang Bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MUSI RAWAS
Jalan Lintas Sumatera KM. 19 Komp. Perkantoran Pemkab Musi Rawas Agropolitan Centre
Situsweb : <http://sumsel.kemenag.go.id> Email : kabmusirawas@kemenag.go.id
Telepon. (0733) 4540124, 321058 dan - Fax. (0733) 321058

SURAT KETERANGAN

Nomor : 146 /Kk.06.03.01/KS.02.1/01/2024

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Lesi Zulfiani
NIM : 20561023
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Status : Mahasiswa IAIN Curup

Telah melaksanakan Penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas guna memenuhi syarat kelulusan.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Muara Beliti , 29 Januari 2024
a.n.Kepala
Kasubbag TU



Emil Fakhruzi

Tembusan :
Kepala Kantor Kemenag Kab.Musi Rawas (Sebagai laporan)



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : 3k7m3J



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
 FAKULTAS TARBIYAH PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 Jln. Dr. AK Gani No.01 KotakPos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax.21010
 Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id KodePos 39119

BERITA ACAR ASEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

PADA HARI INI *Senin* JAM *09:14* TANGGAL *03* *Juni* TAHUN 2023 TELAH
 DILAKSANAKAN SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA :

NAMA : *Leci Zuliani*
 NIM : *20561023*
 PRODI : *Manajemen Pendidikan Islam*
 SEMESTER : *6 (enam)*
 JUDUL PROPOSAL : *Implementasi Lima nilai Budaya Kerja Kantor
 Kementerian agama kabupaten Musi Rawas dalam
 meningkatkan kinerja pegawai*

BERKENAAN DENGAN ITU, KAMI DARI CALON PEMBIMBING MENERANGKAN BAHWA :

1. PROPOSAL INI LAYAK DILANJUTKAN TANPA PERUBAHAN JUDUL
2. PROPOSAL INI LAYAK DILANJUTKAN DENGAN PERUBAHAN JUDUL DAN BEBERAPA HAL YANG MENYANGKUT TENTANG :

- a. *Tambahan fenomena ideal, terapan-terapan untuk menyelesaikan masalah dan langkah-langkah dalam menyelesaikan permasalahan. Plus fokus penelitiannya # 3 Budaya Kerja Kerja*
- b. *Fokus penelitian lebih di perdalam Lima nilai Budaya Kerja Kantor dan kinerja pegawai maupun faktor penghambat dan pendukung*
- c. *Landasan teori di perdalam untuk jadi instrumen penelitian dan berfokus pada 5 nilai budaya kerja dan tambahkan pembatasan lingkup berpikir*

3. PROPOSAL INI TIDAK LAYAK DILANJUTKAN KECUALI BERKONSULTASI KEMBALI DENGAN PENASEHAT AKADEMIK DAN PRODI.

DEMIKIAN BERITA ACARA INI KAMI BUAT, AGAR DAPAT DIGUNAKAN SEBAGAIMANA MESTINYA.

CALON PEMBIMBING I

Dr. Baryanto, M.Pd
 NIP. 196907231999031004

CURUP, 03 Juni 2023
 CALON PEMBIMBING II

Siswanto, M.Pd. I
 NIK. 160801012

MODERATOR

Murhafid Jannah



IAIN CURUP

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax. 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

DEPAN

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA	: Lesi Zuliani
NIM	: 20561023
PROGRAM STUDI	: Manajemen pendidikan Islam
FAKULTAS	: Tarbiyah
DOSEN PEMBIMBING I	: Dr. Banyanto, M.Pd
DOSEN PEMBIMBING II	: Siswanto, M.Pd.1
JUDUL SKRIPSI	: Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas Dalam meningkatkan kinerja pegawai
MULAI BIMBINGAN	: 30-10-2023
AKHIR BIMBINGAN	:

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF
			PEMBIMBING I
1.	30/10-2023	Perbaikan proposal	
2.	8/11-2023	Persiapan Penelitian	
3.	7/1-2024	Pengurusan Laporan Politik	
4.	15/1-2024	Proses Reduksi pengurusan laporan	
5.	25/1-2024	Proses Pemantauan Hotel pelaporan	
6.	20/1-2024	Proses Pembinaan Hotel Politik	
7.	15/2-2024	Proses pengumpul pengumpulan politik	
8.	18/3-2024	Proses pembuatan Dokumen politik	
9.	17/3-2024	Proses Pengumpulan Daftar	
10.	20/3-2024	ace Ujian Skripsi	
11.			
12.			

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI SUDAH
DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN CURUP,

PEMBIMBING I,

Dr. Banyanto, M. Pd
NIP. 196907231999031009

CURUP, 30 October 2023
PEMBIMBING II,

Siswanto, M. Pd.1
NIPN. 2023078905

- Lembar Depan Kartu Bimbingan Pembimbing I
- Lembar Belakang Kartu Bimbingan Pembimbing II
- Kartu ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan Pembimbing I dan Pembimbing II

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP



Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax. 21010
 Home page: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

BELKANG

NAMA	: Lesi Zuliani
NIM	: 2051023
PROGRAM STUDI	: Manajemen Pendidikan Islam
FAKULTAS	: Tarbiyah
PEMBIMBING I	: Dr. Barqah, M.Pd
PEMBIMBING II	: Siswanto, M.Pd. I
JUDUL SKRIPSI	: Implementasi Umo Niai Budaya tenda kementerian Agama Kabupaten Muarawas dalam Meningkatkan Literasi Pagarani
MULAI BIMBINGAN	: 30 Oktober 2023
AKHIR BIMBINGAN	:

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF
1.	30/10/2023	Perbaikan penulisan pada bab I	DM
2.	08/11/2023	Perbaikan pada format pada bab 2-3	DM
3.	17/11/2023	Perbaikan penulisan	DM
4.	24/11/2023	Ace Bab I - III	DM
5.	13/12/2023	Perbaikan penulisan bab 9 dan 5	DM
6.	14/12/2023	Perbaikan penulisan bab 5	DM
7.	22/12/2023	Perbaikan penulisan pada kesimpulan	DM
8.	28/12/2023	Keputusan membuat Abstrak	DM
9.	04/01/2024	Perbaikan penulisan pada Daftar Pustaka	DM
10.	05/01/2024	Langsung syarat-syarat dan lampiran	DM
11.	06/01/2024	Lampiran lampiran yang ada	DM
12.	07/01/2024	Ace akhir	DM

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI
 SUDAH DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN
 CURUP, 30 Oktober 2023

PEMBIMBING I

Dr. Barqah, M.Pd
 NIP. 196907231999031009

PEMBIMBING II

Siswanto, M.Pd. I
 NIPN. 2023078405

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN

Nama : Lesi Zuliani

NIM : 20561023

**Judul Penelitian : Impelementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor
Kementrian Agama Kabupaten Musi Rawas Dalam
Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Jenis Penelitian : Kualitatif

Lokasi : Kantor Kementrian Agama Kabupaten Musi Rawas

No	Fokus Penelitian	Indikator	Pertanyaan	Subjek
1	Integritas	a. Tekad dan kemauan yang kuat untuk berbuat baik dan benar b. Berpikir positif, arif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi c. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku d. Menolak korupsi, suap atau gratifikasi.	1. Bagaimana bapak dan ibu k tekad dan kemauan yang kuat untuk berbuat baik dan benar dalam bekerja? 2. Bagaimana bapak dan ibuk bersikap positif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsinya? 3. Bagaimana bapak dan ibuk mematuhi peraturan undang-undang yang berlaku dikantor? 4. Mohon maaf ini sebelumnya pak pertanyaannya ini agak sensitif? Apakah terdapat pegawai kantor kementrian agama kabupaten musu rawas melakukan korupsi dan suap dalam berkerja?	1. Kepala Kemeneg 2. Kasubag TU 3. Kepala Kepegawaian 4. Staf Kepegawaian
2	Profesioanalitas	a. Melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan b. Disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja c. Melakukan pekerjaan secara terukur d. Melakukan dan menyelesaikan tugas tepat waktu e. Menerima reward dan panishment sesuai dengan ketentuan	1. Apakah pegawai kantor kemenag kabupaten musu rawas melakukan pekerjaannya sesuai dengan kompetensi jabatan? 2. Apakah pegawai kantor kemenag kabupaten musu rawas disiplin dalam datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku dan bersungguh-sungguh dalam bekerja? 3. Apakah pegawai kemenag kabupaten musu rawas melakukan pekerjaan secara terukur dalam bekerja? 4. Apakah pegawai kemenag kabupaten musu rawas melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu? 5. Apakah terdapat reward/penghargaan bagi	1. Kepala Kemeneg 2. Kasubag TU 3. Kepala Kepegawaian 4. Staf Kepegawaian

			karyawan yang berintegritas tinggi dalam bekerja?	
3	Inovasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan 2. Bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif 3. Meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi 4. Berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah 5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana bapak dan ibu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan dalam bekerja? 2. Apakah bapak dan ibu bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif dari pegawai kantor? 3. Bagaimana cara bapak dan ibu dalam meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi pegawai di kantor? 4. Apakah bapak dan ibu berani dalam mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah di kantor? 5. Bagaimana cara bapak dan ibu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien di kantor? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Kemeneg 2. Kasubag TU 3. Kepala Kepegawaian 4. Staf Kepegawaian
4	Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu 2. Berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi dan melakukan langkah-langkah perbaikan 3. Komitmen dengan tugas yang di berikan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah bapak dan ibu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu dalam bekerja di kantor? 2. Apakah bapak dan ibu berani mengakui kesalahan dan bersedia menerima konsekuensi dan melakukan langkah-langkah perbaikan sesuai dengan tugasnya di kantor? 3. Apakah bapak dan ibu berkomitmen dengan tugas yang diberikan di kantor? 	<ol style="list-style-type: none"> a. Kepala Kemeneg b. Kasubag TU c. Kepala Kepegawaia d. Staf Kepegawaian
5	Keteladanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berakhlak terpuji 2. Memberi pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan dan adil 3. Membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat 4. Melakukan pekerjaan dimulai dari diri sendiri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah bapak dan ibu berakhlak terpuji dalam bekerja di kantor? 2. Apakah bapak dan ibu memberi pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan dan adil dalam bekerja di kantor? 3. Bagaimana cara bapak dan ibu membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat yang belum memahami tugasnya di kantor? 4. Apakah bapak dan ibu melakukan pekerjaan dimulai dari diri sendiri apakah dimulai dari suruhan orang lain? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Kemeneg 2. Kasubag TU 3. Kepala Kepegawaian 4. Staf Kepegawaian

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : H. M. Kholil Azmi, S.Ag

Jabatan : Kepala Kantor Kemenag Mura

Menerangkan bahwa:

Nama : Lesi Zuliani

NIM : 20561023

Perguruan Tinggi : IAIN Curup

Fakultas/Prodi : Tarbiyah, Manajemen Pendidikan Islam

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementrian Agama Kabupaten Musi Rawas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai."

Dengan keterangan saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Musi Rawas 19 Febuari 2024
Ka Kemenag Mura,



H. M. Kholil Azmi, S.Ag
NIP. 19731208199803102

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si
Jabatan : Kasubag TU

Menerangkan bahwa:

Nama : Lesi Zuliani
NIM : 20561023
Perguruan Tinggi : IAIN Curup
Fakultas/Prodi : Tarbiyah, Manajemen Pendidikan Islam

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai."

Dengan keterangan saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Musi Rawas 19 Febuari 2024
Kasubag TU Mura,



Emil Fachruzi, S.Pd., M. Si
NIP. 197110112000031001

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ngatiman

Jabatan : Kepala Kepegawaian

Menerangkan bahwa:

Nama : Lesi Zuliani

NIM : 20561023

Perguruan Tinggi : IAIN Curup

Fakultas/Prodi : Tarbiyah, Manajemen Pendidikan Islam

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai."

Dengan keterangan saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Musi Rawas 19 Febuari 2024
Kepala Kepegawaian,



Ngatiman
NIP. 197305132006041010

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Neli Huryani, S. IP

Jabatan : Staf Kepegawaian

Menerangkan bahwa:

Nama : Lesi Zuliani

NIM : 20561023

Perguruan Tinggi : IAIN Curup

Fakultas/Prodi : Tarbiyah, Manajemen Pendidikan Islam

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai."

Dengan keterangan saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Musi Rawas 19 Febuari 2024
Staf Kepegawaian,



Neli Huryani, S. IP
NIP. 198207222006042002



Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas



Keadaan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas



Wawancara Kepala Kemenag Musi Rawas



Wawancara Dengan Kasubag TU Kantor kemenag Musi rawas



Wawancara Dengan Bapak Ngatiman Selaku Kepala Kepegawaia



Wawancara Dengan Ibu Neli Huryani, S. IP Selaku Staf Kepegawaian

BIODATA PENULIS

Assalamuallaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Lesi Zuliani, Lahir di Desa Muara Lakitan, 13 Mei 2002, Anak Kedua Dari 2 Bersaudara, Buah kasih dari pasangan bapak Zairin dan ibunda Rosida. Penulis pertama kali menempuh pendidikan pada usia 5 tahun di (TK) PT Bina Sain pada tahun 2008, pada tahun yang sama penulis melanjutkan di sekolah dasar (SD) desa muara rengas dan selesai pada tahun 2014, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama SMPN Desa Semangus Baru dan selesai pada tahun 2017, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan di sekolah menengah atas di SMAN Muara Lakitan penulis mengambil jurusan IPS dan selesai pada tahun 2020, pada tahun yang sama penulis melanjutkan sekolah di perguruan tinggi Intitut Agama Islam Negeri Curup (IAIN) Curup mengambil jurusan manajemen pendidikan islam fakultas tarbiyah dan alahmdulillah selesai pada tahun 2024. Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan skripsi ini. Semoga dengan penulis tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesainya skripsi ini yang berjudul **“Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”**.

