

## IMPLEMENTASI LIMA NILAI BUDAYA KERJA KEMENTERIAN AGAMA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi komparatif Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura dan Kantor Kementerian Agama Kota Jayapura)

**Luksen Jems Mayor, Akbar Silo, Yosephina Ohoiwutun**

Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana

Universitas Cenderawasih

[luksenjems@gmail.com](mailto:luksenjems@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura dan Kantor Kementerian Agama Kota Jayapura dan menganalisis dan mendeskripsikan faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Kabupaten Jayapura dan Kantor Kementerian Agama Kota Jayapura. Penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat komparatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi tahap reduksi data, tampilan data, kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura dalam penerapan Lima Nilai Budaya Kerja pada umumnya telah dilaksanakan dengan baik dan variabel kinerja pegawai yang yang perlu mendapat perhatian adalah kecepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Sementara indikator kualitas kerja, komunikasi, kemampuan bekerja dan inisiatif agar perlu terus dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi. Dan Kantor Kementerian Agama Kota Jayapura dalam penerapan Lima Nilai Budaya Kerja khususnya pada profesionalitas pegawai perlu dibenahi dan ditingkatkan lagi. Sementara penerapan nilai integritas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan yang selama ini sudah berjalan dengan baik perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan terus. Sementara untuk variabel kinerja pegawai yang yang perlu mendapat perhatian adalah kemampuan kerja pegawai untuk terus ditingkatkan.

**Kata Kunci:** Lima Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*This study aims to analyze and describe how the Implementation of the Five Values of Work Culture of the Ministry of Religion in Improving Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion of Jayapura Regency and the Office of the Ministry of Religion of Jayapura City and analyze and describe what factors support and hinder the Implementation of the Five Values of Ministry of Work Culture Religion in Improving Employee Performance at the Office of the Ministry of Jayapura Regency and the Office of the Ministry of Religion in Jayapura City. The author uses a type of qualitative research that is comparative. Data collection techniques were carried out through interviews, observation, and documentation. Data analysis techniques include data reduction, data display, conclusion and verification stages. The results of the research by the Office of the Ministry of Religion of Jayapura Regency in the application of the Five Values of Work Culture in general have been well implemented and the employee performance variable that needs attention is the speed of work of employees in completing tasks and daily work. Meanwhile, indicators of quality of work, communication, ability to work and initiative need to be maintained and even improved. And the Office of the Ministry of Religion of Jayapura City in implementing the Five Cultural Values of Work, especially in the professionalism of employees, needs to be improved and further improved.*

*Meanwhile, the implementation of the values of integrity, innovation, responsibility and exemplary which have been running well so far need to be maintained and even improved. Meanwhile for employee performance variables that need attention is the employee's work ability to continue to be improved.*

*Keywords: Five Work Cultures, Employee Performance*

## **I. Pendahuluan**

### **A. Latar Belakang**

Budaya organisasi menjadi bagian yang sangat penting dalam komunikasi antara organisasi dengan anggotanya dan menjadi alat interaksi kerja antar anggota organisasi. Menurut Robbins (2006), Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama di antara anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Jika diamati lebih dekat, sistem makna bersama ini adalah seperangkat karakteristik inti yang sangat dihargai oleh organisasi. Budaya yang diterapkan dalam suatu organisasi sangatlah penting karena budaya organisasilah yang akan mempengaruhi dan memberikan arah kepada para anggotanya untuk melaksanakan aktivitas kerjanya.

Penerapan budaya kerja organisasi merupakan langkah strategis dalam pengelolaan birokrasi pemerintah Indonesia untuk menerapkan prinsip “manajemen yang baik” di instansi pemerintah, termasuk didalamnya adalah Kementerian Agama. Kantor Kementerian Agama dan Kantor Kementerian Kota Jayapura merupakan instansi vertikal dalam lingkungan Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua yang melaksanakan sebagian tugas pemerintahan yakni tugas dalam bidang pembangunan agama yang diatur dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama Pasal 622/623, berkenaan dengan susunan Organisasi Kantor Kementerian Kota Jayapura.

Nilai Dasar inilah yang segenap aparatur Kementerian Agama termasuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura dan Kota Jayapura jadikan acuan dalam berperilaku dan bertindak untuk untuk mewujudkan aparatur yang berkinerja baik dan berdedikasi melayani masyarakat secara profesional dan bermoral, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Dari data kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura dan Kantor Kementerian Kota Jayapura, menunjukkan belum maksimalnya kinerja PNS dalam capaian kinerja tentu ini di tentukan oleh berbagai faktor, antara lain faktor pembiayaan, keterbatasan SDM Namun pada prinsipnya ada pada tata kelola manusia, sehingga itu dapat terlihat kurangnya koordinasi dan komunikasi antar sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya kejenuhan aparatur dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya, kurangnya disiplin dalam melaksanakan tugas tepat waktu, serta kurang memiliki kegairaan dan kreativitas dalam bekerja terutama menyesuaikan diri dalam perubahan paradigma pelayanan berbasis teknologi, serta masih adanya diskriminasi dalam memberikan pelayanan, dan ini sangat berdampak kinerja organisasi. Hal inilah yang menjadi pertimbangan betapa pentingnya mengetahui penerapan nilai nilai lima budaya kerja yang dijadikan gerakan moral dalam memberi dampak bagi peningkatan kinerja organisasi.

Melihat fenomena tersebut dan urgensinya untuk peningkatan kemampuan ASN, maka penulis terdorong untuk meneliti pertanyaan lebih lanjut terkait implementasi budaya kerja Kementerian Agama. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura dan Kantor Kementerian Agama Kota Jayapura.

## **II. Kajian Teori**

### **A. Pengertian Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasarkan pada falsafah hidup sebagai nilai-nilai yang membentuk watak, kebiasaan dan juga dorongan hati yang dipupuk dalam suatu kelompok dan diekspresikan dalam sikap, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang diwujudkan dalam pekerjaan.

Pendapat Robbins (2003:11) menyatakan bahwa budaya kerja adalah “sistem pengetahuan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain.” Menurut Mangkunegara (2005:316) menyimpulkan konsep budaya kerja sebagai “seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai panduan perilaku karyawan anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah aktivitas diri individu dari setiap organisasi yang telah membentuk kebiasaan dan identitas dalam bekerja. Budaya kerja ini dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang dilakukan. Bahwa budaya kerja yang baik menghasilkan hasil kerja yang berkualitas.

Berkenaan dengan budaya kerja di organisasi Kementerian Agama RI, Menteri Agama Lukman Hakim Saefuddin kemudian mencanangkan program budaya kerja di Kementerian Agama. Program ini meliputi lima nilai kerja yaitu: Integritas, Profesional, Inovasi, Tanggung jawab, dan Keteladanan. Lima Nilai Budaya Kerja merupakan suatu pengembangan dan wujud implementasi reformasi birokrasi sesuai dengan karakteristik Kementerian Agama. Prinsip Dasar lima nilai budaya kerja digali dari logo dan motto Kementerian Agama yakni “Iklas Beramal” yang dimaknai sebagai kesediaan Kementerian Agama untuk melayani masyarakat dengan prima dan tanpa pamrih. Dalam reformasi birokrasi, nilai inti filantropi berupa produktivitas kerja, dilakukan dengan tulus ikhlas kepada rakyat dan negara, serta sebagai bagian dari ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa. Lima Budaya Kementerian Agama adalah Salah satu ciri misi dan kegiatan Kementerian Agama adalah terwujudnya diri Perangkat SDM sebagai panggilan Tuhan untuk mewujudkan perbuatan nyata yang memiliki kualitas dan memiliki manfaat.

Dengan sikap kerja ini Kementerian Agama menginternalisasi dalam lima budaya kerja, yang digunakan dan implementasikan melalui Keputusan Menteri Agama Nomor 582 Tahun 2017 tentang Road Map Reformasi Kementerian Agama, yang defeiniskan sebagai berikut:

1. Kejujuran adalah keselarasan antara pikiran, hati, perkataan dan perbuatan baik dan berlaku untuk ekspresi positif:
  - a. Memiliki kemauan dan bersedia melakukan perbuatan baik dan benar;

- b. Berpikir cermat, kejelasan serta kehati-hatian dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab;
  - c. Menaati hukum dan aturan yang berlaku;
  - d. Tidak menerima segala bentuk KKN.
2. Profesionalisme adalah bekerja dengan disiplin, wibawa dan tepat waktu, mencapai hasil yang baik dengan indikator positif:
    - a. Bekerja setara dengan kualifikasi jabatan;
    - b. Disiplin dan bekerja realistis;
    - c. Bekerja teratur;
    - d. Menyelesaikan tugas tepat waktu;
    - e. Menerima penghargaan dan hukuman sesuai ketentuan yang berlaku.
  3. Melakukan terobosan dengan melengkapi yang sudah ada dan menciptakan sesuatu yang baru dan lebih baik dengan indikator positif:
    - a. Konsisten melakukan koreksi secara berkesinambungan;
    - b. Gamblang dalam menerima usulan yang konstruktif;
    - c. Memajukan kemampuan dan kinerja individu;
    - d. Percaya diri melakukan perubahan dan jalan keluar dalam pemecahan masalah;
    - e. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi di tempat kerja seefektif dan seefisien mungkin;
  4. Tanggungjawabnya adalah bekerja secara menyeluruh dan konsisten dengan indikator positif:
    - a. Melakukan pekerjaan secara akurat dan konsisten;
    - b. Bersedia mengakui kesalahan, siap menerima akibat dan melakukan koreksi;
    - c. Selesaikan masalah dengan segera; Berkomitmen pada tugas yang diberikan.
  5. Panutan adalah memberikan contoh yang baik kepada orang lain dengan indikator positif:
    - a. Ada karakter yang terpuji;
    - b. Melaksanakan pelayanan dengan pembawaan yang baik, penuh sopan santun;
    - c. Membimbing dan mengarahkan bawahan serta kolega;
    - d. Berbuat baik dimulai dari diri sendiri.

#### **B. Pengertian Kinerja pegawai.**

Rivai (2005:15-17) melihat kinerja pegawai sebagai kesiapan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan meningkatkannya melalui hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya. Bila mengacu pada suatu prestasi sebagai kata benda (noun), dimana salah satu entrinya adalah hasil karya (thing done). Kinerja pegawai juga merupakan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

##### **1. Indikator Kinerja Pegawai**

Michel dalam Rizky (2021), ia menggunakan lima indikator, yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan, yaitu pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan atau tidak memuaskan konsumen/pengguna;
- b. Komunikasi, khususnya cara karyawan untuk berkomunikasi yang baik dengan pengguna;

- c. Kecepatan yaitu cara kerja diukur dengan tingkat waktu, dimana pekerja atau pegawai diwajibkan untuk bekerja dengan segera untuk memberikan kepuasan dan juga meningkatkan efisiensi kerja;
- d. Kompetensi, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas sebanyak-banyaknya;
- e. Inisiatif, agar para pegawai dapat menyelesaikan sendiri permasalahan tugasnya sehingga tidak terjadi kemandekan dalam proses melakukan pekerjaan.

### **III. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif komparatif. Komparasi berasal dari bahasa inggris yaitu “*comparation*” yang artinya adalah perbandingan. Dimana kata ini menunjukkan didalam penelitian ini, peneliti berniat membuat sebuah perbandingan antara berbagai keadaan yang berlaku di suatu tempat, apakah keadaan tersebut sama atautkah berbeda, dan jika ada perbedaan, keadaan mana yang sekiranya lebih baik.

Ulber Silalahi (2018:35) menyatakan bahwa studi banding adalah studi yang membandingkan dua indikasi atau lebih. Penelitian komparatif dapat bersifat korelasional-komparatif atau deskriptif-komparatif. Perbandingan deskriptif membandingkan variabel yang sama dengan sampel yang berbeda. Perbandingan deskriptif juga dapat digunakan untuk membandingkan variabel yang berbeda dalam sampel yang sama. Perbandingan korelasi juga dapat dibuat untuk variabel yang berbeda sehubungan dengan variabel yang sama.

Dari pendapat diatas Peneliti menggunakan desain penelitian deskriptif komparatif dikarenakan tipe tersebut sesuai dengan kebutuhan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti, dimana peneliti ingin membandingkan benda, orang, dan benda lain dengan menganalisis persamaan dan perbedaan benda/subjek yakni Implementasi Lima Budaya Kerja Kementerian Agama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura dan Kementerian Kota Jayapura.

### **IV. Pembahasan**

Dari hasil pengamatan serta wawancara dengan berbagai informan yang telah disajikan, penulis dapat rumuskan dan mengelompokan dalam kerangka matris untuk menggambarkan perbedaan dan kesamaan dari Implementasi Lima Nilai Budaya Kementerian Agama dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura dan Kota Jayapura.

**Tabel 4.1. Perbedaan Lima Nilai Budaya Kerja antara Kantor Kementerian Agama Kota Jayapura dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura**

Variabel/Indikator	Perbandingan Temuan Hasil Penelitian	
	Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura	Kantor Kementerian Agama Kota Jayapura

Integritas	Integritas dilakukan dengan benar, menunjukkan bahwa seluruh karyawan telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan dan beretika dalam bekerja.	Integritas telah dilaksanakan dengan baik, sebagian besar pegawai menunjukan sikap moral yang baik dan menerima gratifikasi dan melaksanakan tugas sesuai aturan
Profesionalitas	Para pegawai telah melaksanakan tugas pekerjaan sesuai tugas dan fungsinya dengan tepat waktu. Serta Pimpinan selalu melakukan pengawasan serta pembinaan. Profesionalitas ini juga terlihat atas sikap para pegawai yang bekerja sesuai ketentuan.	Para pegawai sesungguhnya telah melakukan pekerjaan secara profesional, namun masih ada pegawai yang belum sepenuhnya melakukan pekerjaan tepat waktu disebabkan keterbatasan sarana atau fasilitas.
Inovasi	Setiap Pegawai telah memiliki sikap terbuka terhadap ide-ide baru, dan selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan beradaptasi dengan teknologi dalam bekerja	Setiap Pegawai telah memiliki sikap terbuka terhadap ide-ide baru, dan selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan serta beradaptasi dengan teknologi dalam bekerja
Tanggung Jawab	Keseluruhan pegawai berkomitmen melakukan tugas dengan baik dan tepat waktu. Selalu melakukan penyempurnaan atau perbaikan. Adanya kesadaran setiap pegawai untuk menerima teguran atau sanksi atas kesalahan yang dibuat, dan tentu bertanggungjawab terhadap perbaikan dan penyempurnaan.	Seluruh karyawan berkomitmen untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu sesuai SOP dan mandat. Setiap karyawan sadar akan diperingatkan atau dihukum ketika melakukan kesalahan dan tentunya bertanggung jawab untuk memperbaiki.
Keteladanan	Para pegawai telah menunjukan keteladanan yang baik dalam bekerja, dengan menunjukan sikap ramah, dan dan sopan. Pemimpin selalu memberi arahan dan bimbingan.	Para pegawai telah menunjukan keteladanan yang baik, dengan bersikap ramah, sopan dalam bekerja, serta pemimpin selalu memberi arahan, dan bimbingan dalam bekerja.

Penerapan Lima Nilai budaya Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura sebenarnya dipahami dan dilaksanakan dengan baik sehingga tetap terjaga sehingga tetap menjadi pedoman perilaku agar budaya organisasi terus berkembang menjadi budaya yang baik yang dapat memotivasi peningkatan kerja untuk selalu unggul. Kantor Kementerian Agama Kota Jayapura dengan indikator; integritas, inovasi, tanggung jawab, keteladanan yang dilakukan dengan baik. Walaupun nilai profesionalisme pegawai masih belum sepenuhnya disadari oleh sebagian pegawai.

**Tabel 4.2. Perbedaan Kinerja Pegawai antara Kantor Kementerian Agama Kota Jayapura dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura**

Variabel/Indikator	Perbandingan Temuan Hasil Penelitian	
	Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura	Kantor Kementerian Agama Kota Jayapura
Kualitas Kerja	Pegawai telah melakukan pekerjaan dengan baik, dengan standar layanan dan SOP/PTSP dan Juknis yang telah ditetapkan	Pegawai telah melakukan pekerjaan dengan baik, dengan standar layanan (PTSP) dan SOP dan Juknis yang telah ditetapkan,
Komunikasi	Dalam melaksanakan pekerjaan sehari hari-pimpinan dan bawahan selalu membangun komunikasi yang harmonis. Disamping para pegawai saling mengingatkan untuk bekerja dengan baik. untuk bekerja	Dalam melaksanakan pekerjaan sehari hari-pimpinan dan bawahan selalu membangun komunikasi yang harmonis. Disamping para pegawai saling mengingatkan untuk bekerja dengan baik, karena satu unit dan unit lain salaing terkait.
Kecepatan bekerja	Pegawai belum maksimal menghasilkan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan belum sepenuhnya memenuhi target dan waktu yang ditetapkan	Para pegawai sepenuhnya mekakukan kecepatan pekerjan dalam melayani dan memenuhi target serta waktu yang ditetapkan
Kemampuan bekerja	Para pegawai telah memiliki keahlian atau kapasitas dalam	Para pegawai telah melaksanakan tugas sesuai tupoksi, namun sebagian

	menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sesuai tugas tupoksi serta jabatan.	belum memiliki kemampuan terutama teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan
Inisiatif	Para Pegawai sepenuhnya melakukan pekerjaan dengan kesadaran sendiri, sesuai uraian tugas dan jabatan yang dimiliki	Para Pegawai sepenuhnya melakukan pekerjaan dengan kesadaran sendiri, sesuai uraian tugas dan jabatan yang dimiliki

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura dengan indikator; kualitas kerja, komunikasi, kemampuan kerja dan inisiatif telah dijalankan dengan baik. Sementara indikator kecepatan kerja belum sepenuhnya berjalan dengan baik, oleh karena itu hendaknya perlu terus ditingkatkan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura dengan indikator; kualitas kerja, komunikasi, kemampuan kerja dan inisiatif telah dijalankan dengan baik. Sementara indikator kecepatan kerja belum sepenuhnya berjalan dengan baik, oleh karena itu hendaknya perlu terus ditingkatkan.

Berdasarkan hasil observasi, maupun wawancara menurut hemat penulis ada beberapa faktor yang menyebabkan implementasi lima (5) nilai budaya kerja baik di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura maupun Kota Jayapura yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap budaya kerja adalah:

1. Kemampuan dan Keahlian

Keterampilan dan pengetahuan adalah faktor penting dalam pencapaian puncak kinerja. Lantas apa maksud dari bakat? Keterampilan adalah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Semakin luas keterampilan seorang pegawai, makin gampang baginya untuk memberikan kinerja terbaik. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa beberapa pegawai dalam hubungannya dengan kecepatan kerja maupun inovasi teknologi masih belum maksimal. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan dengan inovasi.

2. Kepribadian

Personality atau kepribadian yang dimiliki oleh seorang pegawai akan mempengaruhi kinerjanya. Hanya karyawan yang baik yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Sebagai contoh, karyawan dengan kepribadian yang gigih dan bertanggung jawab melakukan pekerjaannya dengan penuh keikhlasan dan tanggung jawab meskipun tanpa bimbingan seorang manajer, sehingga hasil kerjanya lebih baik daripada karyawan dengan kepribadian yang bertanggung jawab. Dan itu juga merupakan nilai keteladanan yang menjadi contoh bagi karyawan lainnya.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Umumnya motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor lain seperti gaji, bonus, praktik manajemen dan

banyak faktor lainnya. Jika karyawan memiliki motivasi yang kuat, maka karyawan tersebut termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga hasil kerja para karyawan juga baik.

#### 4. Perilaku atau Sikap Seorang Pemimpin

Setiap tindakan atau perilaku pemimpin akan menjadi contoh bagi para bawahannya. Hal ini sejalan dengan nilai keteladanan dimana pemimpin dituntut untuk menjadi teladan yang senantiasa mendorong, memberi perhatian baik lewat sikap tindakan maupun tingkah laku yang berakhlak serta menjunjung tinggi nilai-nilai integritas. Dari hasil penelitian melalui wawancara membuktikan bahwa keteladanan seorang pemimpin baik di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura maupun Kota Jayapura sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### 5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan lebih fokus dan lebih mudah untuk melakukan yang terbaik. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suasana kerja. Suasana yang mendukung meningkatkan produktivitas karyawan daripada suasana kerja yang tidak mendukung. Dari hasil penyajian berdasarkan wawancara baik di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura maupun Kota Jayapura membuktikan bahwa komunikasi yang dibangun akan menciptakan suasana kerja yang harmonis.

## **V. Kesimpulan**

Sesuai dengan rumusan dan tujuan penelitian sebagaimana yang telah dijelaskan pada pendahuluan, serta berdasarkan pembahasan dan analisis pada bab empat, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan antara lain:

1. Untuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura dalam penerapan Lima Nilai Budaya Kerja pada umumnya telah dilaksanakan dengan baik agar terus dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi. Sebaliknya variabel kinerja pegawai harus mempertimbangkan kecepatan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan dalam bekerja. Sementara itu, ukuran kualitas kerja, komunikasi, kemampuan kerja dan inisiatif harus dipertahankan bahkan ditingkatkan.
2. Untuk Kantor Kementerian Agama Kota Jayapura dalam hal penerapan Lima Nilai Budaya Kerja sesungguhnya telah berjalan dengan baik terutama nilai integritas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Secara khusus indikator profesionalitas pegawai yang belum maksimal, maka diharapkan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota hendaknya memberi perhatian dan dukungan dalam peningkatan kapasitas melalui pelatihan, diklat serta pemenuhan sarana kerja memadai.
3. Untuk variabel Kinerja yang perlu mendapat perhatian adalah kemampuan kerja pegawai agar ditingkatkan, karena itu diharapkan kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura agar dapat memberi motivasi dan pembinaan teknis terhadap para pegawai agar memiliki pengetahuan dan kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam penelitian ini ada dua faktor dominan yang mempengaruhi Implementasi Lima Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jayapura maupun Kementerian Agama Kota Jayapura, yaitu perilaku pemimpin akan menjadi contoh bagi para bawahannya serta kemampuan dan keahlian pegawai. Untuk itu diharapkan Kepala Kantor Agama Kabupaten Jayapura dan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Jayapura memberi perhatian para pejabat pengawas/pejabat Eselon IV untuk menjadi contoh bagi para bawahannya. Serta memperhatikan kemampuan dan keahlian yang maksimal melalui pembinaan, penguasaan teknologi, karena berkaitan dengan kecepatan kerja maupun inovasi teknologi sendiri dalam tugas atau pekerjaan itu sendiri.

---

### **Daftar Pustaka**

- Lungan, R. (2006). *Aplikasi statistika dan hitung peluang*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara (2005), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Martha, E. D., & Kresno, S. (2016). *Qualitative research methodology*. Jakarta: PT Rajawali Grafindo.
- Miles, M. B., & Huberman, M. A. (2007). *Analisis Data Kualitatif (Translated Edition)*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moleong, L. J. (2006). *Qualitative research methods (Revised edition)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizki, M. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan*. *JURNAL RELEVANSI*, 5(1), 9-15.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Sudaryono, Rahayu, W., & Margono, G. (2013). *Pengembangan instrumen penelitian pendidikan*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Silalahi, U. (2018). *Metodologi analisis data dan interpretasi hasil untuk penelitian sosial kuantitatif*.
- Keputusan Menteri Agama Nomor 582 Tahun 2017 tentang *Road Map Reformasi Kementerian Agama*