

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

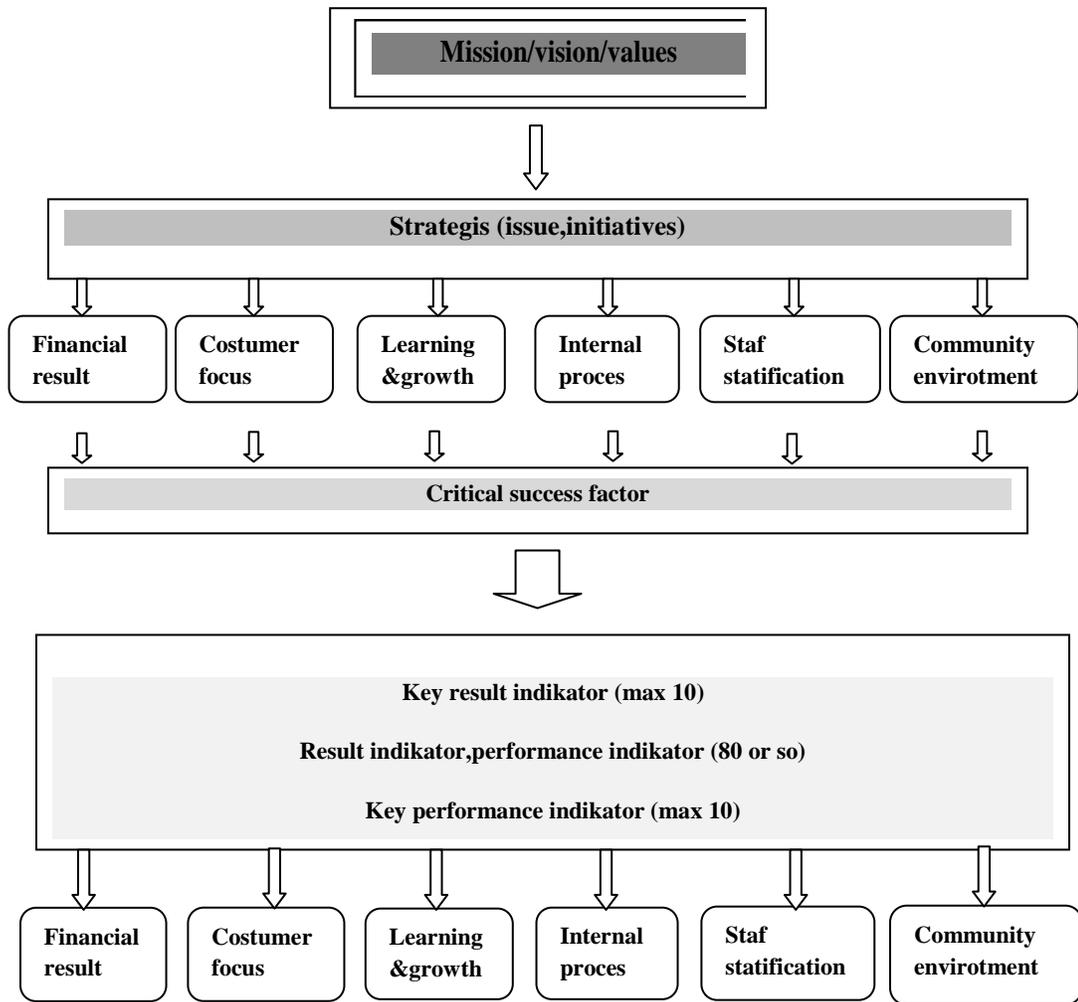
Setiap organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan, menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi yang sebesar besarnya bagi organisasi. Namun, dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan seorang pemimpin.

Adalah menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi. Upaya pengembangan ini mengandung konsekuensi waktu dan biaya yang harus disediakan seorang pemimpin maupun organisasinya. Namun hal tersebut diharapkan akan memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Peningkatan kinerja dapat dilapukan oleh seorang pemimpin sebagai fungsi dari kepemimpinan terhadap organisasinya. Pemimpin bertanggung jawab untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai nya dapat ditempuh dengan melakukan *coaching*, *mentoring* dan *counseling*.

Organisasi akan lebih berhasil apabila dapat menyisihkan waktu untuk mendefinisikan dan menyampaikan misi visi dan nilai-nilai yang

dianutnya. Parmenter (2010), menekankan bahwa pemahaman atas visi dan misi serta nilai-nilai dan strategi adalah vital. Hubungan tersebut dapat digambarkan seperti gambar dibawah ini:



Gambar 1.1 : hubungan visi dan misi pada ukuran kinerja
 Sumber : parameter key performance indikator, 2010

Berdasarkan hal tersebut diatas peneliti mencoba untuk mencari dampak dari kepemimpinan seoreng pemimpin terhadap performa dan kinerja pegawainya. Dalam

hal ini peneliti mencoba melapukan onjek penelitian di Kementerian Agama Kota Bekasi.

Kementerian Agama menjalankan peran dan tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Peran strategis Kementerian Agama dilaksanakan sesuai dengan arah Kebijakan Strategis Nasional dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) periode 2015– 2019, yang dirumuskan ke dalam 9 (sembilan) agenda prioritas nasional Nawa Cita.

Dalam mencapai fokus prioritas bidang agama, Kementerian Agama menetapkan Visi “Terwujudnya Masyarakat Indonesia yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, dan Sejahtera Lahir Batin Dalam Rangka Mewujudkan Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”.

Sesuai tugas dan fungsinya, Kementerian Agama memiliki dua bidang sasaran, yaitu sasaran terkait bidang agama, dan sasaran bidang pendidikan. Sasaran strategis Kementerian Agama terkait bidang agama adalah:

- a) Peningkatan kualitas pemahaman dan pengamalan ajaran agama, yaitu meningkatnya kualitas dan ketersediaan bimbingan dan fasilitasi keagamaan.
- b) Penguatan kerukunan hidup umat beragama, yaitu meningkatnya harmoni sosial dan kerukunan antar umat beragama, yang ditandai antara lain dengan meningkatnya nilai Indeks Kerukunan Umat Beragama.
- c) Peningkatan kualitas pelayanan kehidupan beragama.

- d) Peningkatan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
- e) Peningkatan kualitas penyelenggaraan ibadah haji dan akuntabilitas pengelolaan keuangan haji.
- f) Peningkatan kualitas tatakelola pembangunan bidang agama, yaitu terselenggaranya tatakelola pembangunan bidang agama yang efisien, efektif, transparan dan akuntabel.

Sasaran strategis Kementerian Agama yang terkait dengan fungsi pendidikan adalah:

- a) Pelaksanaan Wajib Belajar 12 Tahun, yaitu menyalurkan manfaat Kartu Indonesia Pintar (KIP) kepada masyarakat tidak mampu.
- b) Peningkatan akses pendidikan, yaitu meningkatnya angka partisipasi baik itu Angka Partisipasi Kasar (APK) maupun Angka Partisipasi Murni (APM) pada pendidikan dasar, menengah, dan tinggi.
- c) Peningkatan keberlanjutan partisipasi pendidikan, yaitu menurunnya jumlah siswa yang tidak melanjutkan pendidikan.
- d) Peningkatan kualitas, relevansi dan daya saing pendidikan, yaitu meningkatnya jaminan kualitas pelayanan pendidikan.
- e) Peningkatan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu meningkatnya proporsi pendidik yang kompeten dan profesional.
- f) Peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan agama pada satuan pendidikan umum.

- g) Peningkatan akses pendidikan keagamaan, yaitu meningkatnya akses pendidikan keagamaan sesuai aspirasi umat beragama.

Capaian tertinggi IKU Kementerian Agama Tahun 2015 yang menunjukkan indikasi keberhasilan adalah menurunnya jumlah siswa yang tidak melanjutkan pendidikan dengan rata-rata capaian kinerja sasaran strategis 194,25 % (kategori sangat baik), kemudian disusul meningkatnya jaminan kualitas pelayanan pendidikan, dengan prosentase capaian 135,20 % (kategori sangat baik). Sedangkan capaian sasaran terendah adalah meningkatnya kualitas dan ketersediaan bimbingan dan fasilitas keagamaan dengan prosentase capaian 88,73 % (kategori baik). Secara keseluruhan, pengukuran indikator kinerja yang tertuang dalam perjanjian kinerja

Kementerian Agama Tahun 2015, menunjukkan capaian sasaran strategis dengan nilai rata-rata capaian sebesar 113,84 % atau kategori sangat baik. Sasaran yang menunjukkan capaian kinerja dengan kategori sangat baik ($\geq 100\%$) adalah

- 1) Meningkatnya Harmoni Sosial dan Kerukunan Intra dan Antar Umat Beragama sebesar 100%;
- 2) Meningkatnya Mutu Penyelenggaraan Haji dan Umrah Yang Transparan, Efisien dan Akuntabel sebesar 107,18%;
- 3) Terselenggaranya Tata Kelola Pembangunan Bidang Agama Yang Efisien, Efektif, Transparan, Dan Akuntabel sebesar 109,64%;
- 4) Meningkatnya Angka Partisipasi Pendidikan sebesar 105,52%;
- 5) Menurunnya Jumlah Siswa Yang Tidak Melanjutkan Pendidikan sebesar 194,25%;

6) Meningkatnya Jaminan Kualitas Pelayanan Pendidikan sebesar 135,20%.

Kualitas dan akuntabilitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan sebesar 89,38% terutama dalam indikator peningkatan penerimaan zakat yang mencapai 78,80% atau cukup; dan (3) Meningkatnya Kualitas dan Ketersediaan Bimbingan dan Fasilitas Keagamaan sebesar 88,73%, terutama pemenuhan terhadap KUA yang memiliki standar pelayanan dengan nilai capaian sebesar 79,70% atau kategori cukup.

Untuk pelaksanaan program dan kegiatan di tahun yang akan datang diperlukan langkah peningkatan, terutama layanan administrasi pernikahan, upaya penguatan kerukunan umat beragama, penanganan isu-isu actual secara cepat dan tepat, penanggulangan bahaya radikalisme dalam agama, persentase sertifikasi guru dan dosen, kualitas tenaga penyuluh, dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam peningkatan kualitas layanan pada semua lini layanan keagamaan.

Gambaran keterkaitan sasaran dengan IKU tertuang dalam Perjanjian Kinerja Kementerian Agama Tahun 2015 yang telah disepakati/diperjanjikan pada bulan Februari 2015. Penyusunan Perjanjian Kinerja Kementerian Agama Tahun 2015 disusun berdasarkan hasil rumusan unit Eselon I Pusat sebagai penanggung jawab target masing-masing sasaran program, sebagaimana disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1 perjanjian kinerja Kementerian Agama 2015

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target
(1)	(2)	(3)		(4)
1	Meningkatnya kualitas pelayanan umat beragama	1	Jumlah penyuluh agama yang berkualitas	93.762
		2	Jumlah KUA yang memiliki standar pelayanan	2.749
2	Meningkatnya harmoni sosial dan kerukunan intra dan antar umat beragama	1	Tersedianya Rancangan UU PUB	1 rancangan
		2	Persentase (%) Perancangan Indeks Kerukunan Umat Beragama	30,00%
3	Meningkatnya kualitas dan akuntabilitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan	1	Persentase peningkatan penerimaan dana zakat	15,38%
		2	Persentase tanah wakaf bersertifikat	66,70%
4	Meningkatnya mutu penyelenggaraan haji dan umrah yang transparan, efisien, dan akuntabel	1	Indeks kepuasan jamaah haji	83
		2	Opini laporan keuangan Haji	WTP
		3	Rasio pembimbing haji yang bersertifikat	1:130
		4	Persentase asrama haji standar bintang tiga	30,30%
5	Terselenggaranya tatakelola pembangunan bidang agama yang efisien, efektif, transparan dan akuntabel	1	Opini Laporan Keuangan	WTP
		2	Predikat Akuntabilitas Kinerja	B
		3	Nilai Reformasi Birokrasi	60
		4	Persentase penurunan temuan audit	45,00%
6	Pemberian manfaat Kartu Indonesia Pintar (KIP)	1	Persentase siswa sekolah agama miskin penerima KIP	20,00%
7	Meningkatnya angka partisipasi pendidikan	1	APK RA	8,42%
		2	APK MI/Ula	13,12%
		3	APM MI/Ula	10,71%
		4	APK MTs/Wustha	22,07%
		5	APM MTs/Wustha	18,12%
		6	APK MA/Ulya/SMTK/SMAK	8,61%
		7	APM MA/Ulya/SMTK/SMAK	5,81%
		8	APK PTK/Ma'had Aly	3,17%
8	Menurunnya jumlah siswa yang tidak melanjutkan pendidikan	1	Angka putus sekolah MI/Ula	6,79%
		2	Angka putus sekolah MTs/Wustha	13,43%
		3	Angka putus sekolah MA/Ulya/SMAK	5,57%

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja			Target
9	Meningkatnya jaminan kualitas pelayanan pendidikan	1	Persentase RA yang Terakreditasi minimal B		27,90%
		2	Persentase MI yang Terakreditasi minimal B		66,20%
		3	Persentase MTs yang Terakreditasi minimal B		55,40%
		4	Persentase MA yang Terakreditasi minimal B		56,10%
		5	Persentase Prodi PTK Berakreditasi Minimal B		33,00%

Sumber: Laporan kinerja Kementerian Agama Republik Indonesia

Berikut ini Pelaksanaan Audit kinerja yang dilapukan Kementerian Agama dalam rangka membantu suatu pemimpin instansi pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas dan efektifitas pelayanan publik. Disamping itu juga untuk menilai kelayakan Pertanggung jawaban akutabilitas dalam pelaksanaan tugas. Pelaksanaan Audit kerja tahun 2012 telah dilaksanakan pada 458 Auditi atau mencapai 41,94% dari 1092 Satuan kerja yang direncanakan. Sedangkan tahun 2013 sampai dengan Agustus, audit kerja baru menjangkau 68 satuan kerja. Target pencapaian jangkauan audit kinerja 2013 memang jauh meleset dari yang direncanakan, dikarenakan terlambatnya pencairan anggaran hingga semester satu tahun 2013.

Tabel 1.2 :Jangkauan audit kinerja Kementerian agama 2012-2013

NO	UNIT KERJA	JUMLAH	2012	2013
1	Pusat	10	-	-
2	Kanwil	33	11	19
3	Kankemenag KAB/KOTA	461	68	27

4	MAN	759	63	6
5	MTsN	1444	91	-
6	MIN	1690	62	-
7	IAIN/UIN	19	9	-
8	STAIN	33	12	10
9	STAKN/STAKPN	6	4	-
10	STAHN/IHDN	3	-	-
11	STABN	1	1	-
12	Balai diklat	12	1	5
13	Balai litbang	3	-	1
14	KUA	5381	300	-
	JUMLAH	9856	1092	68

Sumber: Laporan kinerja Kementerian Agama Republik Indonesia

Kemenpan dan RB atas sistem akuntabilitas kinerja Kementerian Agama Tahun 2015 memberikan predikat “B” dengan nilai 62,01. Predikat B diperoleh dari hasil penilaian 5 komponen yang dinilai, yaitu (1) perencanaan; (2) pengukuran kinerja; (3) pelaporan kinerja; (4) evaluasi kinerja; dan (5) capaian kinerja. Ada beberapa proses perbaikan dalam peningkatan nilai SAKIP, antara lain, melakukan evaluasi capaian kinerja unit eselon I secara berkala (triwulanan), juga menyempurnakan indikator kinerja pada Rencana Strategis sesuai dengan kebijakan Kemenpan RB (Permenpan RB Nomor 53 tahun 2014). Hasil ini meningkat dari

tahun sebelumnya, dimana laporan kinerja Kementerian Agama tahun 2014 memperoleh kategori “CC”.

Tabel 1.3 Hasil Evaluasi SAKIP Kementerian Agama

	Komponen Yang Dinilai	2014		2015	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	35	22,41	30	20,07
b.	Pengukuran Kinerja	20	11,18	25	12,15
c.	Pelaporan Kinerja	15	8,26	15	10,72
d.	Evaluasi Internal	10	6,60	10	6,39
e.	Capaian Kinerja	20	12,08	20	12,68
	Nilai Hasil Evaluasi	100	60,53	100	62,01
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		CC		B

Sumber :Laporan kinerja Kementrian agama tahun 2015

Indikator nilai reformasi birokrasi memperoleh capaian sebesar 103,80% dengan kategori sangat baik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi pada tahun 2015, Kementerian Agama menerapkan beberapa langkah untuk memenuhi prinsip penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi sebagai berikut:

1) Perbaikan berkelanjutan

Hasil penilaian digunakan sebagai masukan untuk memperbaiki pelaksanaan reformasi birokrasi secara terus menerus, melalui siklus rencanakan, laksanakan, monitoring dan evaluasi serta upaya perbaikan.

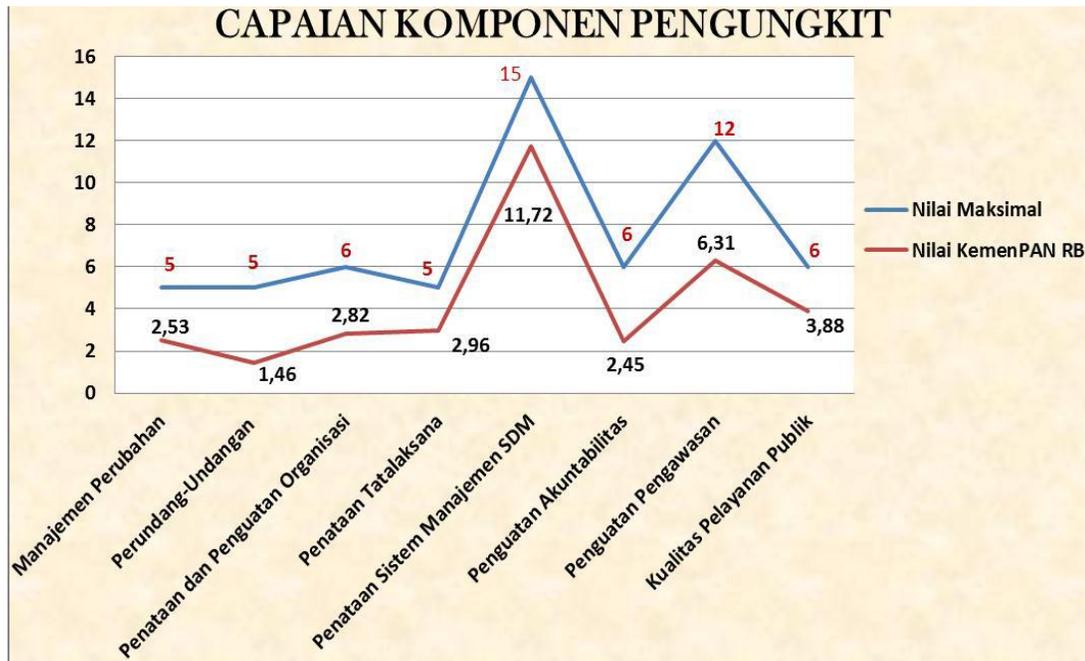
2) Kejujuran dalam penilaian

Untuk memotret/menilai kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi secara akurat sesuai dengan kondisi yang senyatanya dalam praktik, diperlukan kejujuran dalam melakukan penilaian. Rekayasa/ketidakjujuran justru tidak akan dapat memberikan informasi mengenai perbaikan-perbaikan berkelanjutan yang harus dilakukan.

3) Dokumentasi

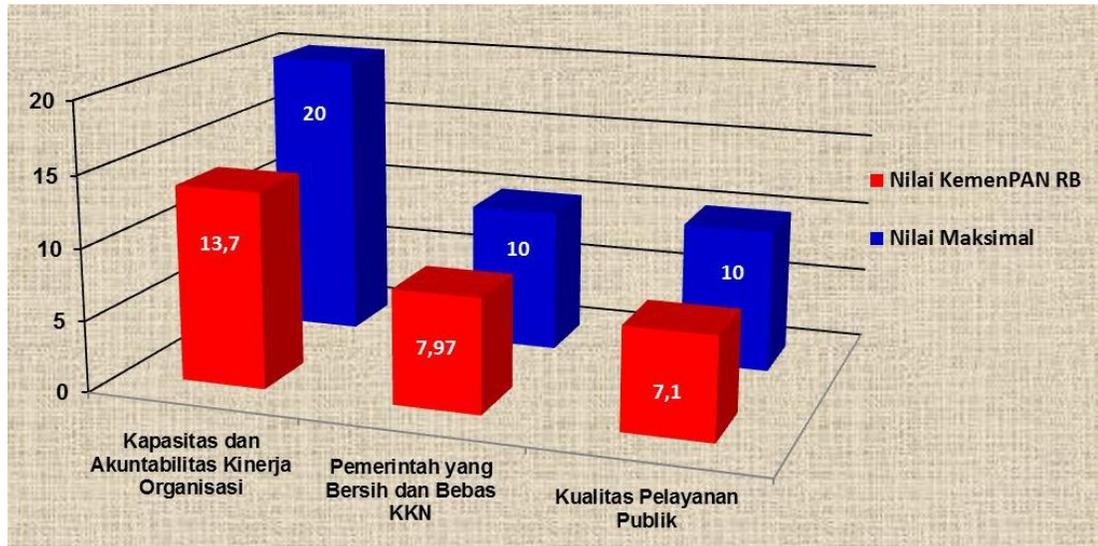
1. Seluruh proses pelaksanaan reformasi birokrasi harus didokumentasikan
2. Dengan baik sesuai dengan siklus perencanaan, pelaksanaan, monitoring
3. Melakukan evaluasi serta melakukan perbaikan.

Pada tahun 2015, Kementerian Agama telah membentuk Kelompok Kerja (Pokja) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang mencakup delapan area perubahan. Hasil pokja telah diverifikasi oleh Tim Reformasi Birokrasi Nasional Kementerian PAN dan RB, dengan hasil penilaian sebagai berikut :



Gambar 1.2: Capaian pengungkit reformasi birokrasi ,Sumber: Laporan kinerja Kementerian agama tahun 2015

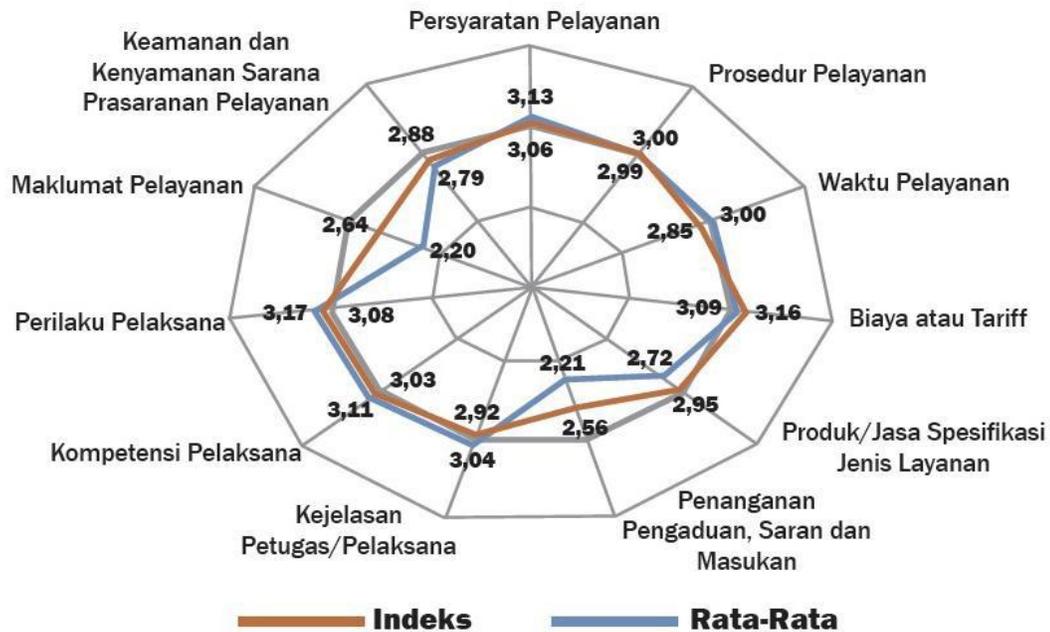
Berdasarkan hasil capaian PMPRB Kementerian Agama terhadap komponen pengungkit di atas, diketahui bahwa total capaian PMPRB tersebut sebesar 34,14 atau 56,90% dari nilai maksimal yang ditentukan oleh Kementerian PAN dan RB sebesar 60 atau 100%. Hal ini disebabkan beberapa komponen pengungkit masih belum memenuhi target yaitu Manajemen Perubahan (50,59%), Perundang- Undangan (29,25%), Penataan dan Penguatan Organisasi (47,06%), Penataan Tatalaksana (59,23%), Penguatan Akuntabilitas (40,87%), dan Penguatan Pengawasan (53,61%).



Gambar 1.3 : Capaian Komponen Hasil Reformasi Birokrasi, Sumber: Laporan kinerja Kementerian agama tahun 2015

Berdasarkan hasil capaian PMPRB Kementerian Agama terhadap komponen hasil di atas, diketahui bahwa total capaian PMPRB tersebut sebesar 28,14 atau 70,35% dari nilai maksimal yang ditentukan oleh Kementerian PAN dan RB sebesar 40 atau 100%. Nilai capaian komponen hasil cukup baik dengan beberapa komponen hasil yang dinilai adalah sebagai berikut Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi (65,35%), Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN (79,70%), dan Kualitas Pelayanan Publik (71,00%). Dari total kedua hasil capaian komponen tersebut, maka didapatkan hasil total capaian PMPRB Kementerian Agama Tahun 2015 sebesar 62,28 atau 103,80% dari target yang diperjanjikan.

Selain penilaian terhadap kedua komponen reformasi birokrasi tersebut di atas, juga dilakukan survei terhadap indeks persepsi antikorupsi pada Kementerian Agama, dengan hasil sebagai berikut :



Gambar 1.4 : Hasil Survei Indeks Persepsi Antikorupsi, Sumber: Laporan kinerja Kementerian agama tahun 2015

Berdasarkan grafik di atas, diketahui bahwa hasil survei atas indeks persepsi anti korupsi menunjukkan gambaran yang belum memuaskan. Pada grafik tersebut, dalam skala 4, indeks persepsi antikorupsi pada Kementerian Agama Tahun 2015 menunjukkan hasil sebesar 2,74 atau lebih rendah dari rata-rata nasional sebesar 3,13.

Dengan berdasarkan pada data general Kementerian agama pusat, dengan ini penulis berkeinginan secara khusus melakukan penelitian di Kementerian agama Kota Bekasi dan sebagai indikator penulis menyajikan data berupa absensi karyawan yang merupakan indikator utama kedisiplinan yang mempengaruhi kinerja.

Dalam suatu organisasi pada dasarnya, Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat

mempengaruhi kemajuan sebuah organisasi dan mempengaruhi tercapainya visi dan misi organisasi yang dipimpinnya tersebut. Tugas seorang pemimpin adalah mengawasi, membenarkan, meluruskan, memandu, menterjemahkan, menetralsir, mengorganisasikan, dan mentransformasikan kebutuhan dan harapan anggota organisasi. Dalam konteks nilai dan norma sosial, tugas pemimpin adalah membuat organisasi sebagai suatu sistem sosial yang menyenangkan bagi anggota organisasinya, organisasi menjadi satu tempat berinteraksi dan aktualisasi diri bagi anggotanya

Faktor lain yang mempengaruhi Kemajuan sebuah organisasi selain kepemimpinan, adalah disiplin kerja dan budaya organisasi yang baik. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud adalah termasuk dalam masalah absensi, keterlambatan dan cepat pulangnyanya karyawan. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Mathis dan Jackson (2002:314), disiplin karyawan menurut Mathis dan Jackson adalah suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif.

Disiplin menurut Houghton adalah pola perilaku yang diharapkan akan menghasilkan karakter tertentu, khususnya menghasilkan peningkatan moral dan mental yang lebih teratur. Disiplin adalah kontrol diperoleh dengan menegakkan kepatuhan atau perintah. Disiplin militer adalah sebuah metode yang sistematis untuk

memperoleh ketaatan. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki (Sutrisno,2009:92).

Selanjutnya Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi adalah budaya organisasi. Menurut Robbins (2003: 305) Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.

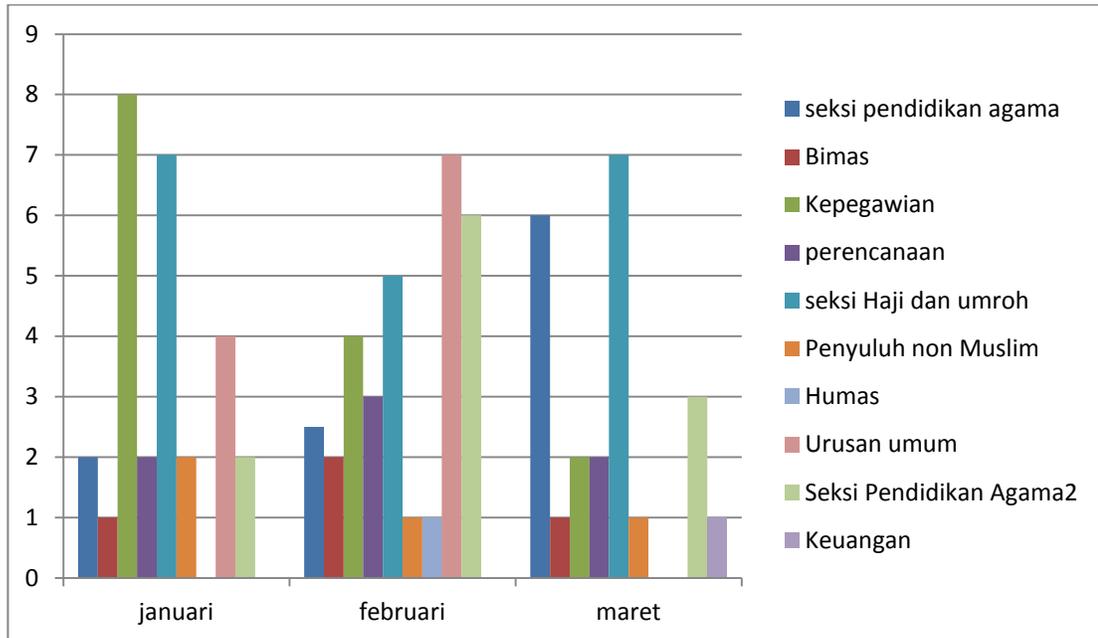
Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak. Budaya organisasi melibatkan asumsi, keyakinan, dan nilai yang dimiliki bersama oleh para anggota grup atau organisasi, jauh lebih mudah untuk menanamkan budaya kedalam organisasi dibandingkan dengan mengubah budaya organisasi yang sudah matang. Budaya dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek perilaku pemimpin, yang mencakup contoh yang ditetapkan oleh pemimpin, apa yang dihadiri pemimpin, dan bagaimana pemimpin bereaksi terhadap krisis.

Bentuk pengaruh kepemimpinan tidak langsung terhadap budaya yang dicapai dengan menciptakan atau memodifikasi system manajemen, program, struktur dan bentuk budaya. kedua pendekatan itu harus digunakan secara bersama dengan cara yang sama-sama konsisten (Gary ykl ;7).

Penulis pun memperkuat penelitian ini mengacu kepada penelitian-penelitian yang terdahulu yaitu penelitian Gusti Media Messa. (2012), Prawatya, Adi, Dipta dan Raharjo, Toto, Susilo.(2012), Teguh Sriwidadi (2011), Yoga kusuma wardhana (2014), Rani mariam (2009), Sumarto and Andi Subroto (2011), Dahlan Habba, Basri Modding, Muh. Jobhaar Bima, Jamaluddin Bijang4 (2017), Res. Asst. Burcu AYDIN (2018), Bambang Dwi Hartono dan Zubaidah (2017), Abdul Hafid Jusuf 1, Mahfudnurnajamuddin 2, Syahrir Mallongi 3, Baharuddin Latief (2016), Nasser Alnasseri1, Allan Osborne and Glenn (2013), Aimee L. Franklin Dan Javier F. Pagan (2006),Dimana didalam hasil penelitian tersebut penulis ,menemukan hasil yang signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja,pengaruh didiplin kerja terhadap kinerja dan,pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Untuk memperkuat kajian dalam penelitian penulis juga berinisiatif menyajikan data sekunder absensi pegawai di internal Kementrian Agama Kota Bekasi, periode tiga bulan pertama pada tahun 2018.

Berikut ini adalah grafik daftar absensi pegawai yang tidak hadir di kantor kemenag kota bekasi :



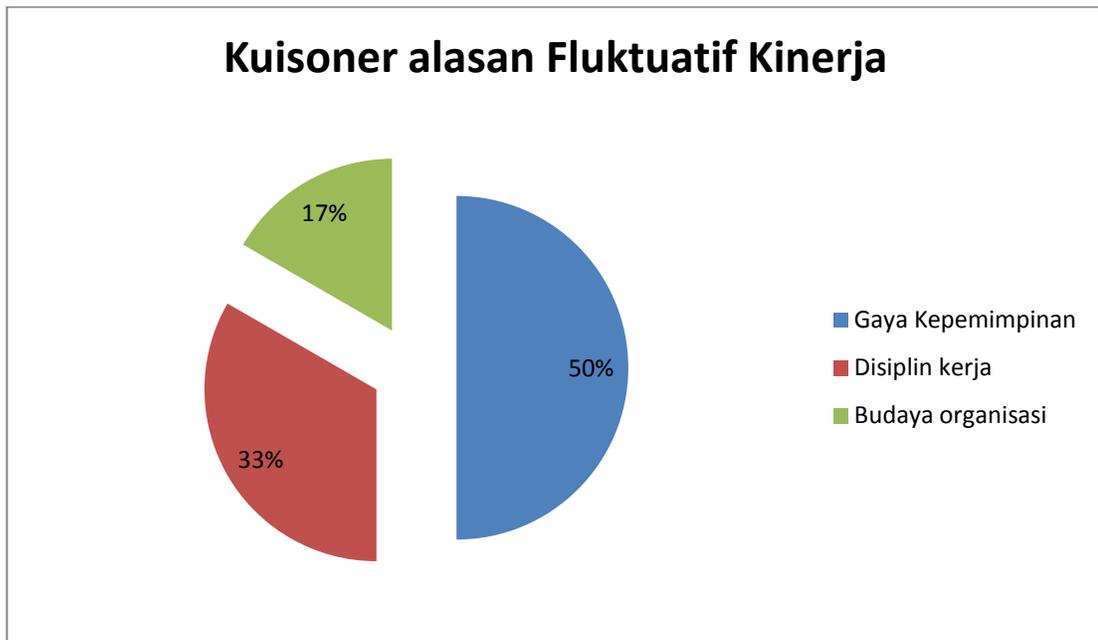
Gambar 1.5 :Absensi tidak hadir karyawan
 Sumber : Kepegawaian Kemenag Kota Bekasi

Dari gambar diatas dapat terlihat bahwa masih ada jumlah karyawan yang tidak hadir terutama ada di seksi kepegawaian dan seksi pendidikan agama. Data tersebut diatas didapat dalam periode tiga bulan pertama pada tahun 2018. Dengan masih banyaknya karyawan yang tidak hadir pada periode tersebut diatas, penulis menduga dapat didasari oleh adanya faktor kepemimpinan yang kurang baik sehingga menimbulkan kurangnya komitmen karyawan dalam menjaga kedisiplinan dan etos kerja.

Hukuman disiplin kerja PNS yaitu untuk memperbaiki dan mendidik pegawai negeri sipil yang melapukan pelanggaran dan peraturan tersebut tertuang dalam

peraturan pemerintah tentang ASN (Aparatur Sipil Negara) BKN Nomor 53 tahun 2010 dalam pasal 7 disebutkan tingkat dan hukuman disiplin.

Dan melihat permasalahan yang terjadi pada permasalahan Kinerja karyawan di Kementrian Agama kota Bekasi peneliti telah menyebarkan angket atau kuisiner yang telah diisi oleh 30 orang responden,dengan adanya angket ini peneliti hendak mengetahui permasalahan yang dialami oleh setiap individu apa yang telah mempengaruhi kinerjanya



Gambar 1.6 :Data kuisiner fluktuatif kinerja di Kementrian Agama Kota Bekasi
Sumber: Penulis

Berdasarkan hasil kuisiner diatas gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan,diikuti oleh disiplin kerja dan budaya organisasi.menurut peneliti,faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi etos kerja karyawan dan nilai

budaya didalam organisasi karena dalam konteks Nilai budaya pada kementerian agama yaitu integritas, profesionalitas, inovasi ,tanggung jawab dan keteladanan (sumber Kementerian Agama RI 2014).

Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi,kinerja karyawan baik secara individual maupun secara general dalam sebuah organisasi, dengan adanya nilai budaya yang baik,sehingga dapat memunculkan sebuah perilaku social yang positif terhadap organisasi dan memunculkan komitmen yang kuat agar visi dan misi organisasi dapat tercapai,sesuai dengan komitmen budaya kerja Kementerian Agama.

I.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka peneliti mencoba mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kota Bekasi.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap budaya organisasi pegawai pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kota Bekasi
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kota Bekasi.
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kementerian Agama Kota Bekasi.

5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bekasi.
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui budaya organisasi.
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui budaya organisasi

I.3. Tujuan Penelitian

Sesuai permasalahan yang dirumuskan diatas saya akan mengangkat tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi pegawai
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap budaya organisasi pegawai
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
4. Untuk menegetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui budaya organisasi.

7. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui budaya organisasi.

I.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Bagi unit Kerja

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di Lingkungan Kementerian Agama Kota Bekasi

3. Manfaat bagi penulis

Untuk menerapkan konsep dan teori yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan ke dalam dunia praktisi/penelitian di dalam manajemen Sumber Daya Manusia.

I.5. Batasan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Tetapi oleh karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu tenaga dan dalam segi financial, berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tidak dapat semuanya dilaksanakan dalam waktu yang bersamaan. Disisi lain di perlukan

pembatasan dan pemfokusan dalam melakukan sebuah penelitian guna mendapatkan kajian yang lebih mendalam.

Oleh karena itu, peneliti memutuskan dalam hal permasalahan penelitian yang akan diangkat dan diteliti hanya kepada aspek utama saja atau yang lebih dominan dalam hal yang mempengaruhi kinerja dan aspek tersebut adalah gaya kepemimpinan, kedisiplinan karyawan dan budaya organisasi.