
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR KEMENTERIAN AGAMA DI KABUPATEN SAMBAS PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS MINISTRY OF RELIGION OFFICE IN SAMBAR DISTRICT SHARIA ECONOMIC PERSPECTIVE

Sulis Solehah¹, Wulan Purnamasari², Beti Yanuri Posha³

¹ Ekonomi Syariah, Pascasarjana, Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin, Sambas, 79460

^{2,3} Pascasarjana, Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin, Sambas, 79460

¹ sulissolehah@kemenag.go.id, ² wulan_sarwawibawa@yahoo.com, ³ betiyanuriposha@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berangkat dari kekurangan jam kerja wajib pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas dan keberadaan pegawai yang tidak berada di kantor pada saat jam kerja. Semestinya jam kerja pegawai merupakan alat untuk mencapai sasaran kinerja pegawai. Selain itu pegawai juga sulit jika diminta membuat penilaian kinerja pada akhir tahun, sehingga pencapaian kinerja pegawai tidak bisa diketahui yang sebenarnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas, mengetahui faktor yang mendukung dan menghambat kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas dan mengetahui kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas Perspektif Ekonomi Syari'ah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis field research. Jumlah dengan jumlah responden 4 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi dan wawancara. Teknik analisa data yang digunakan adalah: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuantitas kerja pegawai tidak dapat ketahui dengan pasti, karena pegawai tidak melakukan penetapan sasaran kinerja di awal tahun sementara kualitas kerja pegawai adalah baik, karena pegawai bekerja dengan cermat dan benar. Perilaku kerja pegawai yang terdiri dari : Orientasi pelayanan, integritas, komitmen dan Kerjasama pegawai adalah baik. pegawai kurang disiplin terhadap kehadiran kerja. Faktor-faktor yang mendukung kinerja adalah : kemampuan kerja, motivasi kerja dan kompensasi yang diterima pegawai. Faktor Penghambat kinerja adalah Disiplin pegawai. Dari perspektif ekonomi syari'ah, Pegawai mempunyai perilaku shiddiq, Amanah, fathanah dan *tabligh*.

Kata Kunci: Perilaku kerja, Pendukung dan Penghambat kinerja, Ekonomi Syari'ah

ABSTRACT

Research is departing from the shortage of hours of work required of employees Office of Religious Affairs District Sambas and where employees are not to be in the office at the time of hours of work. Supposedly the working hours of employees is a tool to achieve employee performance targets. In addition to the employee is also difficult when asked to make the assessment of performance at the end of the year , so that the achievement of the performance of an employee is not able to note that actual. The purpose of research it is to know the performance of employees of the Ministry of Religion District Sambas, knowing the factors that support and hinder the kineja employees of the Ministry of Religion District Sambas and determine the performance of employees of the Ministry of Religion District Sambas Perspective of Economic Shariah . This study uses a qualitative approach and the type of field research . Total with the number of respondents 4 people. Mechanical collection of data using the methods of observation and interviews . The data analysis techniques used are : data collection , data reduction , data presentation and conclusion drawing . Results of the study showed that the performance of the quantity of work employees are not able to know with certainly , because the employee did not perform the determination of the target 's performance at the beginning of the year while the quality of work of employees is good , because employees work with carefully and correctly . Employee work behavior which consists of : Service orientation , integrity , commitment and

Employee cooperation is good . Discipline employees kurang well especially on adherence to the presence of work . Factors that support performance are : ability to work, motivation of work and compensation that is received by an employee. Performance inhibiting factor is employee discipline. From the perspective of sharia economics, employees have shiddiq, amanah, fathanah and *tabligh* behavior.

Keywords: Behavior of work , Supporting and Inhibiting performance , Economics Syari'ah

A. PENDAHULUAN

Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. (BPS online 2021). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal Rivai Zainal, 2014:410)

Sumber Daya Manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. (Veithzal Rivai Zainal, 2014)

Manusia tidak hanya dipandang sebagai sumber daya semata, melainkan lebih merupakan modal/asset bagi sebuah organisasi. Oleh sebab itu muncul istilah lain selain Human Resources yaitu Human Capital. Manusia dilihat sebagai asset yang bernilai yang dapat dikembangkan dan bukan sebagai beban bagi organisasi. Selain sumber daya manusia di kenal juga istilah sumber daya insani yang mempunyai pengertian: orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Sadono Sukirno, 2011 : 173)

Kata manusia dan insan mempunyai arti yang sama. Kata Insani mengingatkan bahwa dalam Islam dikenal istilah insan kamil (Manusia Seutuhnya). Insan kamil adalah mukmin yang dalam dirinya terdapat kekuatan wawasan, perbuatan dan kebijaksanaan. Sifat-sifat luhur ini wujudnya yang tertinggi tergambar dalam perilaku Nabi Muhammad SAW (Jusmalian, 2011: 5) Firman Allah SWT tentang perilaku Nabi Muhammad SAW, sebagai berikut :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Terjemah : Sungguh, telah ada pada (diri) Nabi Muhammad itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah (Kementerian Agama RI, 2017 : 417)

Ayat tersebut di atas menjelaskan bahwa pada pribadi Nabi Muhammad SAW terdapat teladan perilaku yang baik bagi umat manusia. Perilaku Nabi Muhammad SAW dapat diterapkan dalam setiap aspek kehidupan, tidak terkecuali pada perilaku dalam bekerja. Sikap Nabi Muhammad SAW yang seharusnya diterapkan dalam bekerja adalah shiddiq, amanah, fathanah dan *tabligh*.

Shiddiq (jujur) diartikan adanya kesesuaian/keselarasan antara apa yang disampaikan/diucapkan dengan apa yang dilakukan/kenyataan yang ada. Kejujuran juga

memiliki arti kecocokan dengan kenyataan atau fakta yang ada. (Purwanto s.k Rijanti, Wahyudi Pramono, 2007: 89).

Amanah menurut bahasa ialah: kesetiaan, ketulusan hati, kepercayaan (tsiqah) atau kejujuran. Yang dimaksud dengan amanah disini ialah suatu sifat dan sikap pribadi yang setia, tulus hati dan jujur dalam melaksanakan sesuatu yang dipercayakan kepadanya, berupa harta benda, rahasia maupun tugas kewajiban (Purwanto: 89)

Fathanah diartikan sebagai kecerdasan, kemahiran, atau penguasaan terhadap bidang tertentu, makna Fathanah merujuk pada dimensi mental yang sangat mendasar dan menyeluruh, sehingga dapat diartikan bahwa Fathanah merupakan kecerdasan yang mencakup kecerdasan intelektual, emosional, dan terutama kecerdasan spiritual (Toto Tasmara, 2001 : 212)

Tabligh artinya komunitatif dan argumentatif. Orang yang memiliki sifat *tabligh* akan menyampaikan dengan benar (berbobot) dan tutur kata yang tepat (bi Al-hikmah) (Rahman Rahim, 2020 : 66)

B. METODE

Penelitian adalah suatu proses pengumpulan data dan analisis yang dilakukan secara sistematis guna mencapai tujuan tertentu dan usaha untuk menemukan suatu hal menurut metode yang ilmiah (Husein Umar, 2009). Berdasarkan fokus masalah Jenis penelitian ini adalah field research (penelitian lapangan) dengan menggunakan pendekatan deskriptif analisis, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan sesuatu peristiwa yang terjadi secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta. Serta berhubungan dengan fenomena yang ingin diketahui (Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, 2008: 12)

C. PEMBAHASAN

1. Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas

Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Dalam penelitian ini untuk Menganalisis kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas digunakan unsur-unsur penilaian SKP, yaitu : Kuantitas, kualitas, Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin dan Kerjasama.

a. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah sebagai ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai. Kuantitas kerja menunjukkan seberapa jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu, misalnya dalam satu tahun. Kesulitan menentukan jumlah target kinerja yang akan dikerjakan dalam satu tahun. Namun pegawai mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, yakni pekerjaan yang ada diselesaikan pada hari itu juga. pencapaian kinerja PNS tidak dapat dilihat dari penyusunan SKP yang selama ini dilakukan, dimana target kinerja, pencapaian target dan penilaian dilakukan pada saat yang sama. Sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah 46 Tahun 2011, seharusnya pegawai menentukan target kinerja pada awal tahun, sehingga dapat diketahui jumlah pekerjaan yang dapat direalisasikan dalam satu tahun. Selain itu dengan adanya penetapan target kinerja dapat dilakukan penilaian dan dievaluasi terhadap hal-hal yang menjadi kendala jika target kinerja tidak tercapai.

b. Kualitas

Kualitas kerja adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai. Mutu kerja dapat dilihat dari tingkat kesalahan hasil kerja, kecermatan dan perbaikan yang dilakukan jika ada kesalahan kerja. Kaitan dengan kualitas kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas. Kecermatan pegawai dapat menyelesaikan

pekerjaan dengan benar. Pegawai juga segera memperbaiki hasil kerja jika ada kesalahan. Hal ini sesuai dengan pengertian kualitas dalam bekerja yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.

c. Orientasi Pelayanan

Orientasi Pelayanan publik sangat identik dengan instansi pemerintah. Pemerintah berkewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat terutama yang menyangkut kepentingan umum. Kualitas pelayanan menjadi tolok ukur penilaian kinerja instansi pemerintah, karena masyarakat bisa merasakan dan menilai secara langsung apa yang mereka rasakan dari layanan yang diberikan.

Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain. Pelayanan erat kaitannya dengan perilaku pegawai yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Baik dan tidaknya perilaku pegawai saat memberikan pelayanan akan berakibat pada kepuasan masyarakat.

Hal ini dapat dilihat dari sikap pegawai yang ramah, sopan dan memberikan kemudahan prosedur dalam pelayanan. Sikap pegawai yang demikian memberikan kepuasan kepada masyarakat yang berurusan.

Sikap pegawai dalam memberikan layanan sesuai dengan pendapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam kualitas pelayanan yaitu : Akurasi pelayanan, kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan, tanggung jawab, kelengkapan, kemudahan dalam mendapatkan pelayanan, variasi model pelayanan, pelayanan pribadi dan kenyamanan dalam memperoleh pelayanan.

d. Integritas

Integritas adalah kemauan dan kemampuan bertindak sesuai norma, nilai dan aturan organisasi. Pegawai yang mempunyai integritas tinggi akan bersikap jujur, berani dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan optimal.

Integritas sering dipahami dalam konteks perilaku, dan perilaku integritas pada umumnya dipahami dalam kaitannya dengan etika dan moral. Integritas juga mewajibkan individu agar taat terhadap standar teknis dan etika yang dimiliki organisasi. Indikator integritas, yaitu, kejujuran, amanah, komitmen, konsisten dan bertanggungjawab. Pegawai memiliki sikap konsisten dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Dalam hal kejujuran masih ada pegawai yang kurang jujur, hal ini dapat dilihat dari perilaku absensi finger print yang dilakukan pegawai, dimana melakukan perekaman finger namun keberadaannya tidak ada di kantor.

e. Komitmen

Komitman adalah kemauan dan kemampuan pegawai untuk menyelaraskan sikap dan tindakan secara aktif yang memihak kepada tujuan organisasi, mengutamakan kepentingan dinas serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen pegawai sangat diperlukan bagi organisasi. Dengan komitmen yang tinggi pegawai akan melaksanakan kerja dengan optimal dan lebih bertanggung jawab, sehingga dapat mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai Kantor Kementerian Agama bangga menjadi pegawai dengan alasan gaji yang diterima besar dan dapat mencukupi kebutuhan hidup. Selain dari gaji pegawai juga

menerima tunjangan lauk pauk dana tunjangan kinerja yang diterima setiap bulan. Sikap yang ditunjukkan dari rasa bangga adalah aktif bekerja dan mengutamakan kepentingan dinas, dengan demikian pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas mempunyai komitmen terhadap organisasi.

Sikap yang ditunjukkan pegawai tentang komitmen sejalan dengan pendapat ahli, yaitu: Komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif. Komitmen kerja karyawan yang tinggi memiliki indikator: (1) Keterlibatan Kerja (2) loyalitas karyawan dan, (3) kebanggaan karyawan pada organisasi.

f. Disiplin

Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai.

Untuk mewujudkan disiplin kerja pegawai dituntut mempunyai kesanggupan dalam menghayati aturan-aturan dan tata tertib organisasi. Disiplin kerja merupakan upaya untuk memelihara kelancaran pelaksanaan proses pekerjaan. Tanpa dibarengi dengan disiplin yang tinggi akan sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Sebagai upaya menegakkan disiplin harus dilakukan Tindakan-tindakan nyata bagi pelanggar disiplin. Aturan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. PNS yang melanggar aturan disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat.

Pada peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 pasal 7 disebutkan bahwa hukuman disiplin ringan berupa : (1) teguran lisan (2) teguran tertulis dan (3) pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman disiplin sedang berupa : (1) penundaan kenaikan gaji berkala 1 tahun, (2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun dan (3) penurunan pangkat satu tingkat lebih rendah selama 1 tahun. Hukuman disiplin tingkat berat berupa : (1) penurunan pangkat lebih rendah selama 3 tahun, (2) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, (3) pembebasan dari jabatan, (4) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan (5) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Salah satu bentuk pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah tidak mematuhi jam kerja. Jam kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas adalah masuk pukul 07.30 wib dan pulang pukul 16.00 wib untuk hari Senin sampai dengan hari Kamis. Sementara hari Jum'at adalah masuk pukul 07.30 dan pulang pukul 16.30 wib. Kewajiban bekerja bagi Pegawai Negeri Sipil adalah 7,5 jam sehari atau 37,5 jam dalam seminggu. Kaitan dengan pemenuhan kewajiban terhadap jam kerja Pegawai Negeri Sipil, berikut adalah rakapitulasi kekurangan jam kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas selama bulan Januari sampai dengan Juni 2021.

Tabel 1

**Rekapitulasi Kekurangan Jam Kerja PNS
Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas (Periode Januari-Juni 2021)**

No	Nama	Kekurangan Jam kerja					
		Terlambat Datang (menit)	Pulang Cepat (menit)	Total (jam)	Akumulasi (hari)	Jam	Hari
1	Sipni,	1100	0	18	2	18	2,4
2	Nazarudin,	95	0	2	0	2	0,2
3	Dulhadi	290	360	11	1	11	1,4
4	Drs. Karlan	655	0	11	1	11	1,5
5	Husban	30	0	1	0	1	0,1
6	Yosep	110	60	3	0	3	0,4
7	Ilham	1220	180	23	3	23	3,1
8	St. Aminah	20	0	0	0	0	0,0
9	Drs. Herlan	360	120	8	1	8	1,1
10	Zulkarnain	2115	60	36	5	36	4,8
11	Sutrisni	80	60	2	0	2	0,3
12	Ridawati	1130	0	19	3	19	2,5
13	Fitri Nursanti	445	60	8	1	8	1,1
14	Fitriani	20	0	0	0	0	0,0
15	Fc. Lumansik	520	0	9	1	9	1,2
16	Agung Prihatin	555	0	9	1	9	1,2
17	Hance	1245	120	23	3	23	3,0
18	Sulis Solehah	430	0	7	1	7	1,0
19	Mahyudi	2070	180	38	5	210	28,0
20	Juanda	110	240	6	1	6	0,8
21	Ilma Nurfauzah	530	180	12	2	12	1,6
22	Mawaddah	2085	0	35	5	35	4,6
23	Hakiki	180	360	9	1	54	7,2
24	Mohin	185	0	3	0	3	0,4
25	Barkat	310	0	5	1	5	0,7
26	Irma Nurhafizah,	1135	0	19	3	19	2,5
27	Rabudin	520	240	13	2	13	1,7
28	Supriyanto	0	0	0	0	0	0,0
29	Fahroji	140	0	2	0	2	0,3
30	Mahyudin	350	120	8	1	8	1,0
31	Muji Hasanah	790	0	13	2	13	1,8
32	Irawati	0	0	0	0	0	0,0
33	Hasbi	2030	180	37	5	37	4,9
34	Siganti	975	0	16	2	16	2,2
35	Bambang	335	60	7	1	7	0,9

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada umumnya mempunyai kekurangan dalam pemenuhan terhdap kewajiban jam kerja. Kekurangan jam kerja berasal dari keterlambatan datang maupun lebih cepat pulang sebelum jam kerja selesai. kekurangan jam kerja disebabkan oleh beberapa hal seperti jarak tempuh yang jauh dari tempat kerja, urusan pribadi yang penting serta alasan lain yang logis. Kekurangan jam kerja PNS menjadi

salah satu penghambat bagi kinerja PNS. Meskipun demikian penegakan aturan disiplin tetap dijalankan dengan cara pemberian teguran secara lisan maupun tertulis bagi pegawai yang telah melewati batas maksimal kekurangan jam kerja. Sehingga pegawai tersebut diharapkan dapat memperbaiki ketaatan pada jam kerja.

Sikap disiplin semestinya mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga sasaran kerja benar-benar dapat dicapai sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan. Tanpa disiplin yang tinggi akan sulit bagi organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan, karena aturan disiplin bertujuan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan oleh pegawai.

Untuk mengetahui kedisiplinan pegawai diperlukan indikator untuk mengukurnya. Adapun indikator disiplin adalah sebagai berikut:

a) Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b) Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

g. Kerjasama

Kerja sama adalah kemampuan pegawai untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan baik dengan teman sejawat, pimpinan maupun instansi lain. Kerjasama bertujuan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas memiliki sikap kerja sama yang baik, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang saling membantu dalam pelaksanaan tugas. Sikap kerja sama antar pegawai sesuai dengan pendapat para ahli yaitu bahwa Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Kerja dalam tim atau kelompok sangat bisa menutupi kekurangan dari individu tertentu, yang artinya hasil dari kerja yang dilakukan oleh kelompok akan lebih efektif dan efisien. Indikator kerja tim adalah kerja sama, interaksi dan saling membantu.

2. Faktor-Faktor yang mendukung dan menghambat kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Kabupaten Sambas

a. Kemampuan Kerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja/ prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab tupoksi yang diberikan. Kinerja pegawai sangat berdampak bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kemampuan kerja pegawai berkaitan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman kerja seseorang. Pihak Kantor harus dapat mengembangkan kemampuan setiap pegawainya agar sesuai dengan kebutuhan instansi. Apabila pegawai diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengembangkan bakat dan kemampuan yang dimiliki, kemudian mengaplikasikannya dalam pelaksanaan pekerjaan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Kemampuan Kerja dan keahlian adalah dua hal yang sangat penting untuk memujudkan kinerja yang maksimal. Kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin baik keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin maksimal pula kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, keahlian kerja adalah pengetahuan yang dimiliki pegawai mengenai pekerjaannya. Semakin baik pengetahuan kerja pegawai, maka potensi untuk menghasilkan kinerja yang baik akan lebih mudah diwujudkan. Oleh sebab itu kemampuan dan keahlian merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan kemampuan kerja seseorang pegawai yaitu : (1) Faktor pendidikan formal, (2) Faktor pelatihan dan (3) Faktor pengalaman kerja. kemampuan kerja pegawai cukup baik, hal ini dilihat dari jarang terjadi kesalahan dalam melaksanakan kerja dan pegawai pada umumnya dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa melalui bimbingan atasan yang pada akhirnya kinerja pegawai memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan masyarakat tentang pelayanan publik, maka kemampuan kerja perlu terus menerus ditingkatkan. Dalam hal ini Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas membuat usulan program diklat untuk pegawai.

b. Motivasi

Manusia melakukan sesuatu di mulai dengan adanya motivasi. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Organisasi sangat bergantung kepada kemauan para pegawai untuk bekerja lebih giat.

Motivasi kerja yang tumbuh pada diri pegawai akan menjadikan pegawai berupaya keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga secara tidak langsung pegawai yang termotivasi dalam bekerja akan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap ketuntasan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Bahwa motivasi kerja yang tinggi akan menjadikan pegawai bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pekerjaan akan tuntas sesuai dengan waktunya. Dengan semangat kerja yang tinggi kualitas kerja juga semakin baik, karena pegawai akan berhati-hati dalam menjalankan proses kerja. Mereka akan memperkecil kesalahan-kesalahan yang tidak perlu dilakukan, karena melakukan kesalahan kerja berarti sama dengan mengulang-mengulang pekerjaan yang berarti membuang-buang waktu yang kurang berguna. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pegawai mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku inovatif. Inovasi merupakan mobilisasi pengetahuan, keterampilan teknologis dan pengalaman untuk menciptakan

proses dan jasa baru. Perilaku Inovatif menekankan pada sikap kreatif terhadap sesuatu untuk diubah menjadi hal yang lebih baik. Seseorang yang memiliki sikap kreatif akan tampak pada sikap sehari-hari yang mempunyai pikiran kritis dan berusaha memunculkan suatu perubahan kearah yang lebih baik, berupaya memecahkan masalah pekerjaan dengan cara yang lebih efektif efisien.

Inovasi baru dalam bekerja tidak terjadi pada tingkat individu pegawai, hal ini disebabkan karena kementerian Agama adalah instansi vertikal, sehingga penggunaan teknologi atau sistem informasi untuk mempermudah dalam pelaksanaan tugas sifatnya sesuai dengan intruksi dan kebijakan dari Kantor Wilayah.

Pemberian motivasi kerja dari pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif. Sesuai dengan pengamatan peneliti di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas dilakukan program “jum’at berkah” disingkat dengan istilah “jubah”. Jum’at berkah adalah sebuah program dari pimpinan yang dilakukan setiap hari jum’at pagi. Kegiatan di dalamnya dimulai dengan pembacaan ayat Alqur’an kemudian do’a Bersama dan dilanjutkan dengan pembinaan oleh Kepala Kantor/ Kepala Seksi. Isi dari pembinaan adalah laporan pelaksanaan kegiatan-kegiatan selama satu minggu dari setiap seksi dan pemberian motivasi kerja kepada seluruh pegawai. Menurut pengamatan peneliti kegiatan ini cukup efektif dalam menumbuhkan motivasi dan semangat kerja pegawai.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah semua yang diterima karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut. Kompensasi adalah pengatur seluruh pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial).

Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan imbalan dari pemberin kerja kepada pegawai baik berupa uang maupun non finansial sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi dalam bentuk finansial/ uang dikenal dengan gaji. Sistem penggajian pegawai negeri sipil didasarkan pada Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Jo Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2000, bahwa sistem Penggajian PNS menggunakan gabungan skala tunggal dan skala ganda, yaitu pegawai yang berpanagkat sama diberi gaji pokok yang sama disamping itu juga diberi tunjangan jabatan, tunjangan pangan dan tunjangan keluarga. Pengaturan Gaji PNS tahun 2021 didasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 Tahun 2019 yang merupakan perubahan ke delapan belas kali dari PP Nomor 7 Tahun 1977.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor ASN Nomor 5 Tahun 2014 pasal 79 yang menyatakan bahwa Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin Kesejahteraan PNS. Hal berarti bahwa gaji yang diterima PNS harus dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain gaji pegawai Kemnetrian Agama Kabupaten Sambas juga menerima tunjangan-tunjangan, seperti tunjangan lauk pauk dan tunjangan kinerja. Besaran gaji yang diterima sudah dapat memberikan kesejahteraan bagi pegawai. Dengan kesejahteraan yang didapat diharapkan pegawai dapat memusatkan perhatiannya pada pekerjaan yang menjadi tugas pegawai. Pemberian tunjangan kinerja memberikan dampak yang positif bagi pencapaian kinerja pegawai.

d. Disiplin Kerja

Disiplin Pegawai adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Cara meningkatkan kinerja pada suatu organisasi dilihat dari kompensasi dan disiplin kerja. Kekurangan jam kerja disebabkan oleh beberapa hal seperti jarak tempuh yang jauh dari tempat kerja, urusan pribadi yang penting serta alasan lain yang logis. Kekurangan jam kerja PNS menjadi salah satu penghambat bagi kinerja PNS. Kekurangan jam kerja akan mengurangi jumlah maupun kualitas kerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai.

Sikap disiplin semestinya mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga sasaran kerja benar-benar dapat dicapai sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan. Tanpa disiplin yang tinggi akan sulit bagi organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan,

Untuk mewujudkan disiplin kerja pegawai dituntut mempunyai kesanggupan dalam menaati aturan-aturan dan tata tertib organisasi. Disiplin kerja merupakan upaya untuk memelihara kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Tanpa dibarengi dengan disiplin yang tinggi akan sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai menghambat kinerja pegawai.

3. Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas Perspektif Ekonomi Syari'ah

Kinerja/ Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Dengan demikian yang dilihat dari kinerja pegawai adalah unsur pencapaian sasaran kinerja dan unsur perilaku. Perilaku berperan penting untuk mencapai sasaran kinerja. Pegawai yang memiliki perilaku baik akan memiliki kinerja yang tinggi, demikian sebaliknya pegawai dengan perilaku buruk akan menghambat pencapaian kinerja yang maksimal.

Dalam Islam, Nabi Muhammad SAW. adalah panutan bagi perilaku yang baik yang bisa diikuti dalam setiap aktivitas kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Perilaku Nabi Muhammad SAW yaitu : shiddiq, Amanah, Fathanah dan *tabligh*.

a. Shiddiq

Shiddiq adalah adanya integritas dalam pribadi tentang keyakinan terhadap kebenaran, berkata jujur, berbuat benar dan ikhlas. Dalam dunia kerja jujur dapat dilihat dari keikhlasan dalam melaksanakan kerja, bekerja sesuai dengan aturan dan menjauhi sifat bohong, menipu dan curang.

Pegawai dalam bekerja tidak karena ingin dilihat pimpinan, meskipun pimpinan tidak berada ditempat pegawai tetap melaksanakan tanggung jawab kerja. Selain itu pegawai juga tidak mengharapkan imbalan dari masyarakat yang telah diberi layanan. Sikap yang demikian menunjukkan keikhlasan pegawai dalam bekerja.

Sikap pegawai tentang ikhlas sesuai dengan pendapat ahli bahwa Muamalah adalah ibadah sosial yang mencakup aspek aktivitas manusia dalam kehidupan. Ikhlas seorang hamba dalam bermu'amalah adalah memurnikan niat dan tujuan aktivitas manusia dengan manusia lain dalam sebuah masyarakat dan Bangsa, semata-mata untuk mencari keridhoan Allah SWT.

Mu'amalah sendiri terbagi menjadi beberapa aktivitas, diantaranya aktivitas ekonomi, pendidikan, sosial, politik, dan kesenian. Keikhlasan bermuamalah akan tercermin dalam aktivitas kehidupan hamba-hambanya dalam wujud perilaku menjaga persaudaraan, saling tolong menolong, saling memaafkan, saling menyebarkan kasih sayang, berkata-kata yang baik dan lemah lembut, dermawan, adil, dan mengunjung nilai-nilai perdamaian. Ikhlas memiliki peranan penting dalam bermuamalah, karena

tanpa keikhlasan, muamalah apapun yang dilakukan seorang hamba tak akan memiliki nilai ibadah di sisi Allah.

Bahwa pegawai mempunyai sikap yang terpuji, diantaranya adalah saling bekerja sama dan membantu sesama pegawai. Sikap pegawai ini sesuai dengan firman Allah SWT, sebagai berikut:

وَتَعَاوُنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوُنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Terjemah :

Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya. (QS. Al-maidah (5): 2).

Sikap terpuji pegawai yang lainnya adalah tidak menyombongkan diri, sikap ini sesuai dengan firman Allah, sebagai berikut :

وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا إِنَّكَ لَن تَخْرِقَ الْأَرْضَ وَلَن تَبْلُغَ الْجِبَالَ طُولًا

Terjemah:

“Dan janganlah engkau berjalan di bumi dengan berlagak sombong, karena sesungguhnya engkau tidak akan dapat menembus bumi, dan engkau tidak akan dapat menyamai setinggi gunung-gunung.” (QS. Al-Isra' (17): 37).

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas memiliki sikap Shiddiq, dimana pegawai memiliki rasa ikhlas dalam bekerja dan saling tolong menolong dalam bekerja serta memiliki sikap tidak menyombongkan diri.

b. Amanah

Amanah adalah dapat dipercaya dan bertanggung jawab, tanggap terhadap tugas-tugas yang diberikan, objektif dalam melihat permasalahan, teliti dalam bekerja serta disiplin terhadap aturan. Dengan memiliki sikap amanah, seorang pegawai akan berusaha sebaik mungkin menyelesaikan tanggung jawab kerja, teliti dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan berkualitas.

Tanggung jawab yang baik terhadap tugas pekerjaan yang menjadi tugasnya. Di mana pegawai berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun harus dikerjakan di luar jam kerja kantor. pegawai mempunyai ketelitian dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja yang jarang salah. Selain itu sikap tanggap pegawai juga cukup baik, contohnya pada saat pemberlakuan sistem bekerja dari rumah pegawai dengan segera menindaklanjuti apa yang menjadi arahan dari pimpinan. Pegawai yang bertanggung jawab, teliti dan tanggap terhadap tugas dan tanggung jawabnya termasuk dalam sikap amanah. Sikap amanah akan memberikan dampak yang baik bagi pencapaian kinerja.

Sikap amanah yang ada pada pegawai kantor kementerian Agama Kabupaten Sambas sesuai dengan pendapat ahli, yaitu bahwa amanah merupakan dasar dari tanggung jawab, kepercayaan, dan kehormatan. Lawan dari sikap amanah adalah khianat. Dalam amanah terkandung nilai-nilai yang harus ditumbuhkembangkan, yaitu honesty (kejujuran), responsibility (bertanggung jawab), commitment (komitmen), accountable (dapat dipertanggungjawabkan), honorable (yang terhormat), dan credibility (dapat dipercaya). indikator amanah yaitu : terpercaya dan penuh tanggung jawab, responsive, objektif, akurat dan disiplin.

Kaitan dengan perilaku Amanah, Allah berfirman dalam Al-qur'an sebagai berikut :

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رُغُونَ

Terjemah :

“Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya”. (QS. Almu’minun (23) : 8).

Dari ayat di atas Allah SWT menjelaskan bahwa orang-orang yang memegang amanah adalah orang-orang yang beruntung, karena mereka akan memperoleh pahala dari sisi Allah. Pegawai yang mempunyai tanggung jawab, teliti dan tanggap akan bekerja dengan baik, sehingga akan dipercaya oleh siapa saja, baik pimpinan, teman sejawat maupun masyarakat umum. Pegawai yang beratanggung jawab akan dapat menepati janji karena ada sifat jujur dalam dirinya.

c. Fathanah

Fathanah dimaknai sebagai adalah kecerdasan yang dimiliki. Kaitannya dengan kinerja, fathanah adalah pemahaman pegawai tentang pekerjaan. Pegawai yang memahami tugas kerja akan menciptakan sikap profesionalisme, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat. Pemahaman tentang pelaksanaan tugas kerja didukung oleh pengetahuan dari pegawai yang bersangkutan.

Bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas memiliki pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan yang menjadi tugas mereka. Pegawai juga terampil dan tekun dalam bekerja. Pegawai yang memahami pekerjaan, terampil dan tekun dapat dikatakan memiliki sikap fathanah. Sebagaimana pendapat ahli bahwa Fathanah sering diartikan sebagai kecerdasan dan kapasitas keilmuan. Dalam makna ini sebenarnya juga terkandung aspek penguasaan kemahiran. Makna, lain dari fathanah adalah profesionalisme, yaitu memiliki kapasitas untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keahlian.

Pendapat yang lain juga menyebutkan bahwa Orang-orang yang professional adalah orang-orang yang diandalkan dan dapat dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin dan serius dalam menjalankan tugas.

Kaitan dengan pengetahuan, dalam Alqur'an disebutkan sebagai berikut :

﴿ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولَٰئِكَ الْأَلْبَابِ ﴾

Terjemah:

“Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran (QS: Az-zumar (39) :9).

Dari Ayat di atas dapat dipahami bahwa orang-orang yang mempunyai pengetahuan akan berbeda kondisinya dibandingkan dengan orang-orang yang tidak mempunyai pengetahuan. Orang-orang yang mempunyai pengetahuan adalah orang yang berakal. Orang yang berakal akan mudah menerima nasehat. Kaitannya dengan kinerja, orang yang mempunyai pengetahuan akan lebih mudah menerima hal-hal baru ada kaitannya dengan dunia kerja, sehingga keahlian dan keterampilan kerja terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman.

Kaitan dengan sikap profesional, dalam Al-qur'an juga disebutkan sebagai berikut :

﴿ وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولٌ ﴾

Terjemah :

“dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui, karena pendengaran, penglihatan dan hati Nurani, semua itu akan diminta pertanggung jawabannya”. (Q.S Al-Isra’ (17) : 36).

Dari Ayat di atas dapat dijelaskan bahwa kita tidak boleh mengikuti hal-hal yang kita tidak mengetahui tentangnya. Karena jika kita mengerjakan sesuatu tanpa pengetahuan maka yang terjadi adalah kesalahan, kerusakan dan hal-hal yang tidak baik lainnya. Kaitannya dengan kinerja, pegawai tidak boleh asal bekerja tanpa mempunyai pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya itu. Tanpa pengetahuan yang cukup hasil kerja menjadi tidak maksimal.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas memiliki sikap amanah dalam bekerja, pegawai mempunyai pengetahuan yang cukup tentang kerja, teliti dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

d. *Tabligh*

Tabligh dapat dimaknai sebagai komunikatif. Komunikatif bermakna keadaan saling dapat berhubungan (mudah dihubungi), mudah dipahami (dimengerti). Pegawai yang memiliki sifat *tabligh* akan menyampaikan sesuatu dengan benar dan dengan tutur kata yang tepat, akan supel dalam pergaulan, sehingga mudah bekerja dalam tim dan mudah berkoordinasi dengan rekan sejawat, pimpinan maupun pihak luar organisasi yang terkait dengan kerja.

Bahwa pegawai memilih bahasa yang mudah dipahami oleh masyarakat yang sedang berurusan. Disamping itu pegawai juga bersikap ramah dan sopan serta memiliki sikap membantu terhadap keperluan masyarakat yang berurusan. Pegawai bekerja sama dengan baik serta berkoordinasi tentang pelaksanaan pekerjaan. Kerja sama yang baik akan memperkecil hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan dan pekerjaan menjadi lebih cepat selesai.

Kaitannya dengan sifat *tabligh* beberapa pendapat ahli menyatakan bahwa *tabligh* adalah kemampuan berkomunikasi dengan baik. Istilah ini juga diterjemahkan dalam bahasa manajemen sebagai supel, cerdas, deskripsi tugas, delegasi wewenang, kerja tim, cepat tanggap, koordinasi, kendali dan supervise. *Tabligh* memiliki nilai dasar yang berarti komunikatif, menjadi pelayan bagi publik, bisa berkomunikasi secara efektif, memberikan contoh yang baik dan bisa mendelegasikan wewenangnya kepada orang lain.

Kaitan dengan tutur sapa yang baik, Allah berfirman sebagai berikut:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدْهُمْ يَأْتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Terjemah :

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk”. (QS. An-nahl (16) : 125).

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada Nabi Muhammad SAW, Ketika berdakwah hendaknya menggunakan kalimat yang lemah lembut dan cara yang baik. Perilaku ini juga dapat sifat diteladani dalam kehidupan sehari-hari, misalnya dalam dunia kerja. Bagi seorang pegawai menyampaikan informasi dengan benar dan dengan cara yang lemah lembut akan menimbulkan rasa senang bagi masyarakat yang menerima layanan. Menyampaikan suatu hal kepada orang lain dengan benar akan memperkecil kemungkinan terjadi kesalah pahaman.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sambas mempunyai sifat *tabligh*, hal ini terlihat dari cara berkomunikasi pegawai menggunakan bahasa yang mudah dipahami serta dibarengi dengan sikap ramah dan sopan. Pegawai mempunyai sikap membantu kepada masyarakat yang berurusan. Selain itu pegawai bekerjasama dengan baik dalam tim, yakni dengan berkoordinasi dalam pelaksanaan tugas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Kosasih, 1999. Telaah Islam Atas Motifasi Kerja, dalam Firdaus Efendi (ed), Nilai & Makna Kerja Dalam Islam, Jakarta: Nuansa Madani.
- Adnan & Mujahidin, 2014. Panduan Penelitian Praktis Untuk Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi, Bandung: Alfabeta
- Alma, Buchari. 2004. Kewirausahaan., Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa. 2009. Manajemen Bisnis Syariah. Bandung: Al-Fabeta.
- Almahalli, Imam Jalaludin, Imam jalaludin As-Suyuti. 2019. terj. Bahrn Abubakar, LC, Terjemahan Tafsir Jalalain Berikut Asbabun Nuzul, Bandung : Penerbit Sinar Baru Algensindo.
- Bachtiar, Manajemen. 2004. Sumber Daya Manusia. Batam : Iteraksa.
- Bangun, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga.
- Burhan Bungin, 2010. Penelitian Kualitatif, Jakarta: Kencana.
- Dahlan. 2018. Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah, Edisi. Bandung: Mujahid Press.
- Didin Hafidhuiddin, Didin dan Hendri Tanjung, 2008. Manajemen Syariah dalam Praktek. Depok: Gema Insani.
- Dwiyanto, Agus, 2008. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Yogyakarta: PPSK-UGM.
- Fahmi, 2010. Manajemen Kinerja Teori dan aplikasi, Bandung: Alfabeta.
- Handoko, Hani. 2001. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Gunung Agung.
- 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 2009. Menejemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ibrahim, Mahdi bin. Amanah Dalam Manajemen. 1997. terj. Rahmad Abbas. Jakarta : Pustaka Al-kautsar.
- Ismail, A. Ilyas Pilar-Pilar Takwa, 2009, Doktrin, Pemikiran, Hikmat, dan Pencerahan Spritual, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Jusmaliani, 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahsun, Mohamad. 2016. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPF.
- Maister, David H, 1998. Profesionalisme Sejati. Jakarat : Gramedi Pustaka Utama.
- Malthis, A. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2006. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangku negara, AP, 2005. Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: PT Refika Aditama.
- . 2000. Manajemen Pelayanan Umum, Jakarta: Bina Aksara
- . 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Jakarta: PT Remaja Rosda Karya.
- Mardiasmo. 2002. Akuntansi Sektor Pubik, Edisi Kedua. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Martoyo, Susilo, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPF.
- Moeharino, 2012, Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Bisnis Publik (Indikator Kineja Utama), Jakarta : Rajawali Press.
- Nawawi, H. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, cet ke-2, Gajah Mada Unuvversity Press.
- . 2008. Evaluasi dan Manajemen kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri, Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- RI, Kementerian Agama . Alqur'an dan Terjemahnya . 2017. Garut : CV Penerbit Jum'anatul Ali-ART.

- Sadili, Samsudin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv. Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo dan Bejo Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksasa.
- Sembiring, Hendri, Kiki Farida Farine. 2018. *Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*, Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama.
- 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*, Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto, Agus. 2016. *The Power of Islamic Entrepreneurship Energi Kewirausahaan Islami*. Jakarta: AMZAH.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber daya Manusia Teori. Dimensi Pengukuran, Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta.
- 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*, Bandung: Alfabeta.
- Susanto. 1989. *Manajemen Personalia*. Bandung: Gunung Agung.
- Sutarno. 2012. *Serba-Serbi Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tasmara, Toto. *Kecerdasan Ruhaniyah (Transedental Intelligence)*. Jakarta: Gema Insani.
- Thoha, Miftah, 2008. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Wursanto, I.G. 2003. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Zahra. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Zainal, Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- , 2014. *Islamic Human Capital Managemen*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Alam, Anjur Perkasa. "Analisis Kinerja Karyawan pada PT Bank Syari'ah Mandiri Cabang Aksara Medan ditinjau dari Manajemen Syari'ah". *jurnal Analytica Islamica*, Vol. 5, No. 1, Tahun 2016.
- Ardhiyyan, Muhyiddin Taufiq "Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi Dan Organization Cityzenship Behavior (OCB) Di Kudus", *Jurnal Equilibrium*, Vol. 05, No. 1, Tahun. 2017.
- Fitriyah, Ainiyatul, Tri Sudarwanto dan Ati' Hidayatai, "Implementasi Nilai-Nilai Ekonomi Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang", *Journal of Islamic Economics Studies* , Vol. 1 No 1, Tahun 2020.
- Maguni, Wahyudin Haris Maupa, "Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi dalam Alqur'an serta Pleksibilas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam", dalam *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 3 No. 1. Tahun 2018.
- Putri, Fannidia Ifani. Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 2 No. 1/Tahun 2014.
- Pranitasari, Diah dan Abdul Rozaq, Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karier terhadap Pengembangan Diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan, dalam *Jurnal Manajemen Keuangan Sekolah Tinggi Ilmu Keuangan Indonesia*, Vol. 8, No. 3/ Tahunn 2019.
- Rachmani, Edvian Ditya dan ahmad Ajib Ridwan dengan judul "Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Perspektif Ekonomi Islam", dalam *Jurnal Ekspektra*, Vol. 2 No. 2, Tahun 2018.
- Rahim, Rahman dan Saina Nirwana, Strategi Mewujudkan Pasar Niaga Daya Menjadi Pasar Islami Berbasis Fast (Fathonah, Amanah, Siddiq, Tabliq) di Daya Kota Makasar", dalam *Jurnal Ar-Ribh*, Vol. 3 No. 1. Tahun 2020.
- Salwa, Arfah dan Yuwaldi Away, Mirza Tabrani, Pengaruh Komitmen, Integritas dan kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh, *Magister Manajemen*, dalam *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah Volume 2, No. 1, Tahun 2018* .

- Selfianita, Selly “Analisis Kualitas dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist di Rocky Hotel Padang”, Dalam Jurnal Pariwisata, Vol.1, No. 2 Tahun 2021.
- Susanto, Yohanes dan Sukoco, Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuk Linggau, Jurnal Media Ekonomi (JURMEK) , Vol. 24, No. 2 Tahun 2019.
- Syafrizal, Rodi” Analisis Kinerja Islamic Human Resource Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus pada PT INALUM), Jurnal At-Tawaasuth ,Vol. IV No. 2, Tahun 2019.