

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan pada era reformasi, menuntut negara Indonesia untuk mampu menghidupi negaranya sendiri dalam berbagai aspek kehidupan. Periode kekuasaan di Indonesia yaitu orde lama, orde baru, dan reformasi memiliki ciri khas masing-masing yang pada akhirnya juga membawa dampak yang berbeda-beda bagi perkembangan tata negar di Indonesia.

Menurut Whenny (2011: 2-3) memasuki era reformasi pada pertengahan tahun 1998, timbul tuntutan pelaksanaan otonomi yang lebih luas, nyata, dan bertanggung jawab kepada daerah terutama tingkat kabupaten dan kota.

Menurut Soleh (2010) reformasi di Indonesia ini turut mengubah sistem kehidupan negara, seperti adanya tuntutan *Good Corporate Governance* dan adanya pemisahan kekuasaan antara eksekutif, yudikatif, dan legislatif. Terselenggaranya *Good Corporate Governance* (tata kelola yang baik) merupakan salah satu syarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan negara. *Good Corporate governance* merupakan tata kelola sebuah organisasi secara baik dan sesuai dengan prinsip keterbukaan, keadilan, dan dapat dipertanggungjawabkan dalam rangka mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Pada sebuah organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah dibentuk untuk mencapai tujuan diperlukan faktor – faktor yang harus dimiliki yaitu berupa sumber daya manusia atau alat penunjang kegiatan, dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting sebagai penggerak dan penentu jalanya sebuah organisasi. Sebagai faktor yang paling penting peran manusia dengan kemampuannya yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya akan mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya agar perusahaan bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup, maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan kinerja karyawannya dengan diantaranya perusahaan harus selalu mengutamakan kepemimpinan islami, lingkungan kerja yang baik, dan kedisiplinan kerja yang berguna bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Setiap organisasi tentu ingin memiliki dan mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki semangat, tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan. Organisasi perlu menciptakan strategi yang paling tepat dalam menemukan cara-cara yang unik untuk menarik, mempertahankan, serta memotivasi sumber daya manusia mereka. Hal ini berarti bahwa organisasi harus mengupayakan berbagai cara agar mampu mempertahankan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya agar organisasi mampu berjalan dengan baik.

Salah satu cara yang dilakukan organisasi yaitu dengan meningkatkan hubungan baik dengan sumber daya manusianya. Sebab, hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan tentu akan memiliki dampak positif terhadap ketercapaian tujuan organisasi. Sudah sepantasnya organisasi memberi perhatian besar terhadap pengelolaan sumber daya manusia baik dari aspek fisik maupun *non* fisik yang mampu menunjang kinerja pegawai.

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikembangkan untuk mendukung kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sehingga peran sumber daya manusia sangat penting bahkan tidak bisa diabaikan lagi keberadaannya. Faktor sumber daya manusia dianggap sebagai faktor potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi organisasi, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya ini. Segala aktivitas organisasi maupun sumber daya yang ada tidak akan memiliki hasil yang maksimal tanpa ditangani sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam sebuah organisasi. Karyawan bukan hanya berfungsi sebagai penunjang perusahaan tetapi sudah sebagai kunci aset keberhasilan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan SDM dan sumber daya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki loyalitas yang tinggi. Oleh karena itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia

secara terus menerus agar di peroleh sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki peran yang lebih, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal. Kualitas sumber daya manusia menentukan kualitas proses yang akan di laksanakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang baik, dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada, salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan adalah kinerja karyawan/ pegawai.

Menurut Rivai (2010: 309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pemimpin/ pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Istilah kinerja juga sering disebut *performance*. Ada beberapa pandangan yang membahas tentang kinerja, walaupun definisi kinerja dapat diartikan dengan berbagai arti, namun dalam hal ini diuraikan tentang definisi dari kinerja. Kinerja merupakan hasil dari kerja pemimpin/ pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pemimpin/ pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Peningkatan kinerja ASN yang ada di Kementerian Agama Kabupaten Kebumen menjadi fenomena yang penting untuk diteliti. Berikut adalah tabel sebuah laporan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA).

Tabel I- 1
Tabel Laporan Kinerja Bulanan (SiEKA) Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Kebumen

No	Kegiatan Bulanan	Kegiatan Tahunan	Target	Realisasi	Hasil
1	Melaksanakan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan pelayanan administrasi di lingkungan Kankemenag Kab. Kebumen Tahun 2022	Melaksanakan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan pelayanan administrasi di lingkungan Kankemenag Kab. Kebumen Tahun 2022	1	1	100 %
2	Melaksanakan koordinasi penyusunan rencana program, evaluasi program, penganggaran dan pelaporan	Melaksanakan koordinasi penyusunan rencana program, evaluasi program, penganggaran dan pelaporan	1	1	100 %
3	Membagi Tugas kepada pegawai di Subbag TU	Membagi Tugas kepada pegawai di Subbag TU	20	20	100 %
4	Memeriksa dan mendispo surat masuk sesuai yang dituju	Memeriksa dan mendispo surat masuk sesuai yang dituju	250	260	104 %
5	Memeriksa Surat Keluar	Memeriksa Surat Keluar	340	351	103 %
6	Melaksanakan bimbingan pelayanan urusan kerukunan umat beragama	Melaksanakan bimbingan pelayanan urusan kerukunan umat beragama	1	1	100 %
7	Memberikan layanan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan dan pengelolaan barang milik negara pada Kankemenag Kab. Kebumen	Memberikan layanan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan dan pengelolaan barang milik negara pada Kankemenag Kab. Kebumen	1	1	100 %
8	Memeriksa dan menandatangani SPM	Memeriksa dan menandatangani SPM	25	25	100 %

9	Memonitoring pelaksanaan anggaran	Memonitoring pelaksanaan anggaran	6	6	100 %
10	Memeriksa usul Kenaikan Pangkat PNS	Memeriksa usul Kenaikan Pangkat PNS	4	4	100 %
11	Memeriksa usul / SK Mutasi PNS	Memeriksa usul / SK Mutasi PNS	10	11	110 %
12	Memeriksa usul / SK KGB dan Cuti PNS	Memeriksa usul / SK KGB dan Cuti PNS	25	25	100 %
13	Mengevaluasi dan menilai Kinerja Pegawai Subbag TU	Mengevaluasi dan menilai Kinerja Pegawai Subbag TU	20	20	100 %
14	Memeriksa pelayanan informasi dan hubungan masyarakat	Memeriksa pelayanan informasi dan hubungan masyarakat	1	1	100 %
15	Melaporkan pelaksanaan tugas padaatasan	Melaporkan pelaksanaan tugas padaatasan	10	10	100 %
Capaian SKP					101.13 %
Tunjangan Dasar					Rp
					xx.xxx.xxx

Tabel tersebut memberikan penilaian atas capaian SKP yang sudah terealisasi dari target yang sudah di tentukan, laporan ini guna untuk syarat mencairkan tunjangan kinerja (TUKIN), jika capaian SKP tidak bisa mencapai target maka, atasan berhak untuk memberikan sebuah evaluasi terhadap ASN tentang tugas dan fungsi ASN tersebut.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak Pemimpin meskipun secara pribadi hal ini mungkin tidak disenangi. Sukses tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi tergantung pada kemampuan pimpinan mempengaruhi bawahan dalam

mengajak dan menyakinkan mereka, sehingga para bawahan ikut berpartisipasi terhadap apa yang telah dianjurkan dengan penuh semangat.

Kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini. Sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas. Dan dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang dijadikan rujukan terhadap komunitas tersebut. Pemimpin adalah orang yang memberikan visi dan tujuan, dalam suatu kelompok katakanlah organisasi, bila tidak mempunyai tujuan sama saja dengan membubarkan organisasi tersebut. Hal tersebut bahkan berlangsung sampai kedalam tataran Negara. Dan hanya pemimpinlah yang mampu mengatur dan mengarahkan semua itu. Dan sejarah teori kepemimpinan menjelaskan bahwa kepemimpinan yang dicontohkan islam adalah model terbaik.

Model kepemimpinan yang disebut sebagai *Prophetic leadership* yang contoh nyatanya adalah orang teragung sepanjang sejarah kemanusiaan yaitu Rasulullah SAW. Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi sebab pemimpin yang sukses itu mampu mengelola instansinya untuk mengantisipasi dan sanggup membawa kepada tujuan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Adapun inovasi kegiatan yang belum dilaksanakan oleh kepala Kankemenag sebelumnya, antara lain memberikan jadwal rutin kepada masing-masing kepala seksi untuk memeberikan kultum 15 menit setelah dilaksanakannya jamaah sholat dhuhur, isi kultum/ materi tersebut sesuai

dengan bulan jawa, kegiatan ini rutin dilaksanakan guna untuk memberikan siraman rohani kepada para staff Kementerian Agama Kabupaten Kebumen. Kegiatan lain yaitu melaksanakan mujahadah urut sewu yang dilaksanakan pada malam kamis pahing, waktu pelaksanaan yaitu pukul 23.59 WIB bertempat di pantai pesisir, dari pantai Bonorowo, Mirit, Ambal, Setrojenar, Klirong, Petanahan, hingga Puring, keikutsertaan para penyuluh agama dari Kementerian Agama membuat para masyarakat sekitar berbondong-bondong untuk ikut serta mengikuti pelaksanaan mujahadah urut sewu.

Lingkungan kerja fisik adalah suasana lingkungan fisik tempat kerja dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berkaitan dengan keadaan penerangan atau cahaya ditempat kerja, keadaan udara ditempat kerja, keadaan suara ditempat kerja, serta keadaan perlengkapan kerja (Taufik, dalam Kerlinger, 2002).

Menurut Robbins (2003:86) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan sasaran-sasaran organisasi.

Kementerian Agama Kabupaten Kebumen pada awal tahun 2022 mendapatkan rehab gedung langsung dari pusat sebesar 2,2 Milyar yang

di ajukan, dan terealisasi sebesar 1,9 Milyar. Rehab ini memberikan pandangan keelokan dan membuat kantor terlihat lebih bagus, tata ruang yang semakin rapi, dan luas membuat pelayanan kepada masyarakat yang semakin nyaman, pegawai merasa lebih nyaman dengan setiap ruangan yang luas, masing-masing ruangan difasilitasi AC, ventilasi, dan lampu penerangan yang cukup, masing2 ruangan terdapat jendela yang bisa mengurangi suara kebisingan dari luar, dari sisi ruang arsip setelah adanya rehab pun saat ini masing-masing seksi sudah memiliki ruang arsip tersendiri, dan area parkir saat ini sudah cukup luas untuk parkir para pelayanan masyarakat, sehingga sedikit menggunakan bahu jalan.

Hakikat disiplin diartikan sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Mangkunegara, 2001: 129). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001: 10) menegaskan bahwa disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.



Sistem Presensi ASN Kementerian Agama

Tabel I- 2
Rekap Kehadiran ASN Januari-Agustus 2023

NO	BULAN	Jumlah Pegawai	REKAP KEHADIRAN				Jumlah Hari
			Present	Absent	Dinas Luar	Cuti Tahunan	
1	Januari	38	802	0	24	10	22
2	Februari	38	741	0	6	13	20
3	Maret	38	832	0	3	1	22
4	April	38	500	1	4	27	14
5	Mei	38	780	0	17	1	21
6	Juni	38	692	0	11	19	19
7	Juli	38	742	1	8	9	20
8	Agustus	38	804	1	16	15	22

Sumber: Data Kepegawaian Kemeneg.go.id

Tabel I-2 menunjukkan 38 ASN, dari perhitungan mulai Januari-Agustus 2023. Setiap bulan mempunyai rekap kehadiran yang berbeda-beda baik present/ masuk, dinas luar, dan cuti, adapun beberapa pegawai melakukan absent, artinya itu pegawai masuk kantor tetapi pegawai itu telat dalam melaksanakan presensi, tetapi pegawai itu tidak melakukan laporan pengaduan pada akhir bulan, alhasil tercatat sebagai absent/ tidak hadir, yang mempengaruhi potongan terhadap tunjangan. Penerapan kedisiplinan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen ditujukan pada semua pegawai yang melanggar peraturan yang diterapkan di kantor seperti datang tidak tepat waktu, dalam hal ini terlambat melakukan presensi, hal tersebut akan berimbas pada pemotongan tunjangan.

Kementerian Agama Kabupaten Kebumen merupakan salah satu instansi vertikal yang beralamat di Jl. Pahlawan No. 140 Bumirejo Kecamatan Kebumen Kabupaten Kebumen. Keberadaan Kementerian Agama Kabupaten Kebumen merupakan sarana yang di selenggarakan oleh pemerintah, baik dari segi toleransi antar umat beragama, Pendidikan berbasis Madrasah, keluarga sakinah, pondok pesantren, penyelenggara zakat dan wakaf, dan penyelenggara ibadah haji dan umroh. Kementerian Agama merupakan suatu instansi pelayanan publik untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Berdasarkan observasi dan wawancara pada bulan April 2022 bahwa Pertama, baru terjadi pergantian kepemimpinan yang baru, Kepala Kankemenag memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk memberikan ide-ide atau masukan untuk kemajuan organisasi, Kepala Kankemenag memberikan contoh kedisiplinan yang baik kepada bawahannya seperti selalu mematuhi aturan yang sudah ditetapkan sesuai PMA (Peraturan Menteri Agama), selain itu Kepala Kankemenag setiap pagi menyempatkan keliling ruangan antar seksi untuk memotivasi dan menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya seperti staff/ pegawai, Kepala Kankemenag sudah mendapatkan kepercayaan dari staff atau dari bawahannya untuk memimpin Kantor, Kepala Kankemenag memperhatikan secara personal setiap individu dengan cara yang sederhana dan mendekati bawahannya dengan cara yang baru dimana Kepala Kankemenag Kabupaten Kebumen bersilaturahmi datang ke

rumah staff secara langsung, agar tidak hanya dekat dengan staff saja tetapi juga dengan keluarga dari staff tersebut. Kedua, setiap ruangan sudah difasilitasi dengan AC, tata ruang juga baik, dan kebersihan juga terjaga sehingga membuat kenyamanan dalam bekerja. Ketiga, setiap staff yang melanggar peraturan yang diterapkan di kantor seperti datang tidak tepat waktu, terlambat mengumpulkan laporan kinerja bulanan mereka mendapatkan sanksi hukuman dan teguran. Keempat, untuk presensi staff menggunakan presensi online menggunakan apk pusaka. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain kepemimpinan islami, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN (Studi Kasus Pada Kementerian Agama Kabupaten Kebumen)”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang sudah dijabarkan. Salah satu permasalahan yang ada di Kementerian Agama Kabupaten Kebumen adalah dimana seorang pegawai yang sudah memiliki tanggung jawab yang baik atas pekerjaannya. Seorang pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Kebumen selalu mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dikantor, seperti datang dan pulang sesuai waktu yang telah di tetapkan. Setiap pegawai mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsi masing-

masing. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja ASN di Kementerian Agama Kabupaten Kebumen ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja ASN di Kementerian Agama Kabupaten Kebumen ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Kementerian Agama Kabupaten Kebumen ?
4. Apakah terdapat pengaruh simultan kepemimpinan islami, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Kementerian Agama Kabupaten Kebumen ?

1.3. Batasan Masalah

Penulis menyadari bahwa adanya keterbatasan dalam kemampuan menyusun skripsi ini, maka penulis memberi batasan pada setiap variabel agar tidak terlalu luas dan menyimpang dalam menjelaskannya. Adapun batasan-batasan dalam penelitian ini adalah :

1. Membatasi variabel penelitian pada:

- a. Kinerja Pegawai

Secara umum kinerja dimaknai sebagai tindakan dan perilaku yang berada di bawah kendali individu yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi secara legal yang tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan etika atau moral (Mangkuaparwira dalam

Roeleejanto, Brast, Payangan, dan Pahlevi, (2015). Menurut Mangkunegara (2013) kinerja pegawai diukur melalui lima indikator:

- 1) Kualitas kerja;
- 2) Kuantitas kerja;
- 3) Tanggung jawab;
- 4) Kerja sama;
- 5) Inisiatif.

b. Kepemimpinan Islami

Menurut Ahmad (2011) Kepemimpinan atau leadership dalam bahasa Arab disebut dengan kholifah. Kepemimpinan Islam dalam suatu organisasi diperoleh dari sumber-sumber Islami yang kemudian diaplikasikan dalam organisasi dengan kepercayaan dan praktek secara Islami berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah. Menurut Hossain dalam Ahmad (2011) Prinsip kepemimpinan berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah bukanlah suatu hal yang terbilang baru di lapisan masyarakat. Namun, hal tersebut lebih menekankan kepada kita tentang kembalinya pemikiran hati dan nurani yang bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah serta menerapkannya pada seluruh aspek kehidupan. Menurut Hakim (2012) Kepemimpinan Islami membagi dalam 4 indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Shidiq (jujur)
- b. Amanah (dapat dipercaya)
- c. Fathonah (cerdas)

d. Tabligh (menyampaikan)

c. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah suasana lingkungan fisik tempat kerja dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berkaitan dengan keadaan penerangan atau cahaya ditempat kerja, keadaan udara ditempat kerja, serta keadaan perlengkapan kerja (Taufik, dalam Kerlinger, 2002). Indikator dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001) yaitu:

- 1) Pewarnaan;
- 2) Penerangan;
- 3) Udara;
- 4) Suara bising;
- 5) Ruang gerak;
- 6) Keamanan;
- 7) Kebersihan.

d. Disiplin kerja

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri (Handoko dalam Sinambela, 2012), sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Itang, 2015). Menurut Ghozali Saydam (2010) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, seperti:

- 1) Hadir di kantor 10 menit sebelum apel pagi dimulai.
- 2) Tidak meninggalkan kantor tanpa seizin kepala seksi

- 3) Melaksanakan tugasnya secara tertib dan teratur
- 4) Membuat persiapan tugas dan fungsi sebelum bekerja pada hari itu
- 5) Menyelesaikan administrasi secara baik dan teratur
- 6) Membantu staff lain yang mengalami kesulitan.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja ASN di Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja ASN di Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan islami, lingkungan kerja fisik, disiplin kirja terhadap kinerja ASN di Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik bagi ilmu pengetahuan yang selalu berkembang pesat maupun bagi para peneliti yang memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan. Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini bermanfaat baik guna menambah pengetahuan dalam menerapkan teori-teori yang didapat dari bangku kuliah ke dalam praktek yang sebenarnya.

b. Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi buat peneliti-peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Kantor Kementerian Agama dapat mengetahui seberapa besar kepemimpinan islami, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja terhadap kinerja ASN .

b. Merumuskan kebijakan kantor untuk meningkatkan kinerja para pegawai.