

The Influence Of Innovation, Work Enthusiasm And Work Facilities On Employee Quality At The Ministry Of Religion Office Muara Enim District

Pengaruh Inovasi, Semangat Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kualitas Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

Mohd Bahrin ¹⁾, Sulbahri Majdir ²⁾, Harun Samsuddin ³⁾

¹⁾ Program Pascasarjana Universitas Serelo Lahat

²⁾ Postgraduate Program of Serelo Lahat University

Email: ¹⁾ mohdbahrin@gmail.com ²⁾ madjirsulbahri@gmail.com ³⁾ hariseno65@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 Oktober 2023]

Revised [30 November 2023]

Accepted 08 Desember 2023]

KEYWORDS

innovation, work
enthusiasm and work
facilities

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh inovasi, semangat kerja dan fasilitas kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kualitas pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten muara enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. Hasil penelitian didapat inovasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten muara enim. semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten muara enim. fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten muara enim. inovasi, semangat kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap kualitas pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten muara enim.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine and analyze the influence of innovation, work enthusiasm and work facilities, both partially and simultaneously, on the quality of employees at the Muara Enim Regency Ministry of Religion office. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests, normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, coefficient of determination, partial tests and simultaneous tests. The research results showed that innovation had a significant effect on the quality of employees at the Muara Enim Regency Ministry of Religion office. Work morale has a significant effect on the quality of employees at the Muara Enim Regency Ministry of Religion office. Work facilities have a significant effect on the quality of employees at the Muara Enim Regency Ministry of Religion office. Innovation, work enthusiasm and work facilities have a significant effect together on the quality of employees at the Muara Enim Regency Ministry of Religion office.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting bagi lembaga pemerintah/organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga pemerintah atau organisasi.

Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, penataran dan seminar serta kegiatan lainnya yang mengarah pada peningkatan kualitas sikap dan atau perilaku (attitude), kemampuan (skill), dan pengetahuan (knowledge).

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim merupakan instansi vertikal kementerian agama (tidak termasuk yang diotonomikan), berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan. Setiap kebijakan yang dilakukan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim harus senantiasa pada garis dan rel yang telah ditetapkan oleh menteri agama harus sekaligus mempunyai kewajiban untuk memberikan laporan kepada menteri agama.

Tugas pokok dan fungsi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim mempunyai tugas sesuai dengan kebijakan dengan peraturan menteri agama nomor 19 tahun 2019. Didalam organisasi pegawai dituntut memiliki kompetensi pelatihan- pelatihan berbasis kompetensi telah dikembangkan oleh perusahaan-perusahaan maju, yang pegawainya diwajibkan memahami praktik yang benar dalam kaidah yang benar pula. Dengan pengertian, tidak hanya benar dalam pengerjaan, tapi juga harus memiliki sikap dan nilai-nilai yang dipersyaratkan.

Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim masih memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Sebagai contoh untuk sub bagian perencanaan keuangan, kompetensi yang dipersyaratkan memiliki pendidikan S-1 manajemen/akuntansi, akan tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional umum yang pelaksanaannya dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Pegawai negeri sipil wajib setia dan taat kepada pancasila sebagai filasafah dan ideologi Negara dan undang-undang dasar 1945 negara dan pemerintah. Ada sejaumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia, permasalahan tersebut antara lain : besarnya jumlah PNS dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ketahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.

Gambaran umum terkait fenomena yang ada dilapangan dapat disebabkan lemahnya pengawasan secara berjenjang kepada setiap pegawai dilingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim, berdasarkan hasil pengamatan ialah banyak dari pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim tidak membuat laporan kinerja (SIEKA) setiap hari dan melaporkannya setiap bulan tepat waktu dalam bentuk laporan bulanan, selalu berkumpul-kumpul dikantin sehingga dalam memberikan pelayanan sering ditemukan pegawai tidak berada dimeja (tempat kerja) dan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan atasan ataupun sering menunda pekerjaan yang diberikan.

LANDASAN TEORI

Inovasi Kerja

Inovasi adalah suatu hal yang seringkali sangat kompleks. Inovasi menuntut proses yang panjang dan melibatkan banyak orang dalam berbagai unit organisasi. Drucker (2013:47) menyatakan perubahan lingkungan yang dihadapi perusahaan memberikan kesempatan untuk melahirkan sesuatu yang baru dan berbeda melalui inovasi sistemik yang memerlukan perubahan secara terorganisir dan terarah sehingga memberikan kesempatan untuk menciptakan inovasi baik ekonomi maupun sosial. Kesimpulannya inovasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Istilah inovasi memang selalu diartikan secara berbeda-beda oleh beberapa ahli. Menurut Suryani (2018:304) Inovasi dapat berupa ide, cara-cara ataupun obyek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Inovasi juga sering digunakan untuk merujuk pada perubahan yang dirasakan sebagai hal yang baru oleh masyarakat yang mengalami.

Semangat Kerja

Morale atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental individu atau sebuah tim. Pentingnya semangat kerja telah diakui oleh banyak pemimpin. Mannining dan Curtis dalam Kaswan (2012:200) pernah mengatakan, " An army's success depends on its size, equipment, experience, and morale, morale is worth more than all of other elements combined ". Kesuksesan pasukan/tim tergantung pada ukuran, peralatan, pengalaman, dan semangat, semangat bernilai lebih dari perpaduan semua unsur yang lain.

Semangat kerja pegawai juga di definisikan oleh Crossley dalam Kaswan (2017:489), yang menyatakan, " morale refers to employees' shared attitude toward and identification with the elements of their job, working conditions, fellow wokers, supervisors, and general management (Semangat mengacu pada sikap berbagi empayar dan identifikasi dengan unsur-unsur pekerjaan, kondisi kerja, sesama pekerja, supervisi, dan manajemen umum). Dalam konteks ini, semangat kerja merupakan sikap bersama dan identifikasi terhadap unsur-unsur pekerjaan, kondisi pekerjaan, teman sesama, penyelia dan manajemen secara umum. Dalam pengertian yang lebih teknis, semangat mengacu kepada ringkasan penilaian terhadap sejumlah sikap yang terkait dengan pekerjaan (misalnya: komitmen organisasi, loyalitas pegawai, kontrak kerja, menganement pegawai, dan kesejahteraan pegawai).

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor pemerintahan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatannormal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatifpermanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Semakin besar aktifitas suatu kantor pemerintahan

maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Suatu kantorpemerintahan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerjaseperti gedung kantor, komputer, meja, kursi,lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas.

Menurut Moekizat mendefinisikan fasilitas kerja secara sederhana yaitu “fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang di inginkan”. Dan juga fasilitas kerja adalah ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila kantor sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka kantor mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Kualitas Pegawai

Pengertian kualitas pegawai Kualitas pegawai terdiri dari dua kata yakni kualitas dan pegawai. bila kedua kata tersebut diuraikan terpisah, dalam kamus umum bahasa Indonesia kata kualitas adalah kualitet. Sedangkan dalam kamus Indonesia pengertian kualitas adalah mutu.

Menurut PP No. 59/1951 pasal 1 huruf (a) peraturan tentang pengangkatan Pegawai NegeriL. N. No. 89/1951 berbunyi ; “pegawai adalah orang yang memegang jabatan negeri tidak bersifat sementara dan gajinya dibayar dari Anggaran Negara menurut peraturan gaji yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan yang ingin dicapai, dan sekaligus untuk menguji hipotesis. Jenis penelitian ini termasuk penelitian : survey (survey research). Penelitian survey adalah “penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis” (Sugiyono, 2016:37).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (Library Reseach)

Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku-buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Studi Lapangan (Field Reseach)

Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah yang diteliti dengan cara :

- a) Pengamatan (Observasi). Pengamatan ialah penulis mengamati subjek penelitian untuk memperoleh data dan informasi.
- b) Wawancara (Interview). Wawancara ini berupa proses percakapan berbentuk tanya jawab langsung bertatap muka dengan informan untuk memperoleh data dan keterangan.
- c) Metode Kuisisioner. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan terhadap variabel – variabel penelitian. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat Setuju (SS) skor nilai 5, Setuju (S) skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data, data dikatakan valid jika memiliki nilai $r > 0,300$ dan jika data yang diolah memiliki nilai $r < 0,300$ maka data yang diolah tersebut tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/ terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien (r) $> 0,600$, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien (r) $< 0,600$ maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan kriteria data mengenai tanggapan responden terhadap variabel – variabel penelitian.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis berikut :

Analisis Regresi Berganda Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Rumus regresi berganda dalam penelitian ini dengan persamaan yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat
 a = Konstanta
 X = Variabel – variabel bebas
 b = Koefesien Regresi
 e = error term (kesalahan)

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri.

Koefisien Diterminasi

Analisis koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama - sama. Analisis koefisien diterminasi dalam penelitian ini dengan rumus dan ketentuan berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Diterminasi
 r = Koefisien Korelasi

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya Pengaruh variabel – variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan tingkat kesalahan sebesar 5 % atau 0,05. Uji simultan dalam penelitian ini dengan ketentuan :

- Ho ditolak jika nilai signifikan $F < 0,05$, Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.
- Ho diterima jika nilai signifikan $F > 0,05$, Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua/lebih variabel bebas. Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linier berganda antara variabel-variabel berikut ini: Inovasi (X1), Semangat Kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3), Terhadap Kualitas Pegawai (Y) dari hasil pengolahan data penelitian sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	682,294	5,623
	Inovasi	,211	,105
	Semangat Kerja	,179	,103
	Fasilitas Kerja	,829	,098

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 23 maka diperoleh hasil regresi antara variabel Inovasi, Semangat Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kualitas Pegawai adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

$$Y = 682,294 + 0,211X_1 + 0,179X_2 + 0,829X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah:

1. Hasil analisis diperoleh nilai konstanta sebesar 682.294, hal ini memiliki makna jika variabel Inovasi (X1), Semangat Kerja (X2), dan Fasilitas Kerja (X3) di asumsikan Nol atau diabaikan, maka besarnya nilai Kualitas Pegawai (Y) sebesar 682.294
2. Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Inovasi (X1) sebesar 0.211, hal ini memiliki makna jika variabel Inovasi (X1) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Kualitas Pegawai (Y) sebesar 0.211. Jadi besarnya pengaruh variabel Inovasi (X1) terhadap variabel Kualitas Pegawai (Y) sebesar 0.211 atau 21.1 % dan sisanya 78.9 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis.
3. Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Semangat Kerja (X2) sebesar 0,179, hal ini memiliki makna jika variabel Semangat Kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Kualitas Pegawai (Y) sebesar 0,179. Jadi besarnya pengaruh variabel Semangat Kerja (X2) terhadap variabel Kualitas Pegawai (Y) sebesar 0,179 atau 17.9 % dan sisanya 82.1 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis.
4. Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Fasilitas Kerja (X3) sebesar 0,829, hal ini memiliki makna jika variabel Fasilitas Kerja (X3) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Kualitas Pegawai (Y) sebesar 0,829. Jadi besarnya pengaruh variabel Fasilitas Kerja (X3) terhadap variabel Kualitas Pegawai (Y) sebesar 0,829 atau 82.9 % dan sisanya 17.1 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis.

Uji-t (Parsial)

Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji-t

Model		t	Sig.
	Inovasi	8,631	,000
	Semangat Kerja	4,529	,003
	Fasilitas Kerja	2,381	,019

Hasil tabel di atas menjelaskan signifikan pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri, hasil pengujian dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Uji signifikan pengaruh variabel Inovasi (X1) terhadap variabel Kualitas Pegawai (Y), diperoleh nilai Sig, 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian variabel Inovasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kualitas Pegawai (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Inovasi (X1) terhadap variabel Kualitas Pegawai (Y)
2. Uji signifikan pengaruh variabel Semangat Kerja (X2) terhadap variabel Kualitas Pegawai (Y), diperoleh nilai Sig, 0,003 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian variabel

Semangat Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kualitas Pegawai (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Semangat Kerja (X2) terhadap variabel Kualitas Pegawai (Y)

3. Uji signifikan pengaruh variabel Fasilitas Kerja (X3) terhadap variabel Kualitas Pegawai (Y), diperoleh nilai Sig, $0,019 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian variabel Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kualitas Pegawai (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Fasilitas Kerja (X3) terhadap variabel Kualitas Pegawai (Y)

Uji F (Simultan)

Uji F simultan digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat dengan menggunakan nilai probabilitas (sigxc). Criteria pengujian simultan pada skripsi ini yaitu jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian simultan pada skripsi ini dengan menggunakan SPSS 23 for windows. Hasil uji F dapat dilihat dari output ANNOVA berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	682,519	5	319,279	66,147
1	Residual	115,537	19	6,291	,000 ^b
	Total	798,056	24		

Hasil tabel di atas diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Inovasi (X1), Semangat Kerja (X2), dan Fasilitas Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kualitas Pegawai (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi (r^2) pada awalnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	,837 ^a	,826

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapat Koefisien Determinasi Berganda (r Square) sebesar $r^2 = 0,826$, artinya bahwa secara bersama sama Inovasi, Semangat Kerja dan Fasilitas Kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi Kualitas Pegawai sebesar 82,6 % sedangkan sisanya ($100\% - 82,6\%$) adalah 17,4% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil dari pembahasan dan pengolahan dalam penelitian yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Inovasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim.
2. Perencanaan kerja Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim.
3. Fasilitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim.
4. Inovasi, perencanaan kerja dan Fasilitas Kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi instansi Kemenag hendaknya memberikan perhatian lebih kepada Inovasi, perencanaan kerja dan Fasilitas Kerja untuk membantu dalam mengembangkan kualitas Pegawai sehingga tujuan pelayanan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.
2. Para Pegawai diharapkan agar lebih giat dalam melakukan Inovasi, Semangat Kerja dan disiplin dalam bekerja hal ini dilakukan agar Pegawai lebih professional lagi serta selalu berusaha yang terbaik, jujur dan bertanggungjawab
3. Bagi Pihak Akademisi, dalam penelitian ini dapat memberikan gambaran atau wawasan bahwa Inovasi, Semangat Kerja dan Fasilitas Kerja merupakan alat yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas seorang Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2013), Prosedur Penelitian, Bumi Aksa : Jakarta
- Alberts Silalahi (2010). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi, PT. Raja Gafindo Persada, Jakarta
- Anoraga (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh,(Jakarta)
- Mangkunegara,Anwar Prabu 2009, "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Remaja Rsodakarya. (Bandung)
- Margono (2013). Metodologi Penelitian Pendidikan, Rinke Cipta. Jakarta
- Muhammad Zainur Roziqin 2010, Kepuasan Kerja. Malang: Averroes Press, (Malang)
- Robbins,S.P 2006,"Perilaku organisasi", (PT Indeks Kelompok Gramedia:edisi 10)
- Santoso, S. 2012. Analisa SPSS Pada Statistik. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2010). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung:Mandar Maju
- Sembiring, M. (2012). Budaya & Kinerja Organisasi. Bandung: Fokus Media
- Simamora,Bilson. 2004,"Panduan Riset Prilaku Konsumen"(Gramedia: Jakarta).
- Sugiyono (2013). Prosedur Penelitian, Rineka Cipta Jakarta
- Suharsimi Arikunto (2013). Manajemen Penelitian, Edisi Revisi, Rineke Cipta Jakarta
- Wirawan. (2014). Budaya Dan Iklim Organisasi Teori, Aplikasi Dan Penelitian.Jakarta: Salemba Empat
- Andreas, Eko Prima. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Inovasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/12892/1/158320227%20-%20Eko%20Prima%20Andreas%20Lumbangaol_repair.pdf
- Indahsari, N. (2018). Kemitraan Kementrian Agama Kota Batu dan PT Bank BNI
- Syariah Kota Batu. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP), 4(2), 106–116.
- <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/jiap>
- Muhammad Ali Yusni, A. (2015). Studi Tentang Pelayanan Haji Di Kementerian Agama Kota Samarinda. Journal Ilmu Pemerintahan, 3(1), 318–332.

- https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54027509/eJournal_Ilmu_Pemerintahan_M._Ali_Yusni_03-04-15-09-29-22.pdf?1501571900=&response-contentdisposition=inline%3B+filename%3DSTUDI_TENTANG_PELAYANAN_HAJI_DI_KEMENTER.pdf&Expires=1611319018&Signature=ZORvjo2VN0
- Mertisanfara, Yunia. (2022). Inovasi Pelayanan Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung. Tesis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung
<http://digilib.unila.ac.id/62856/3/TESIS%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 15(1), 27-36
- Yuningshi, Fenti. (2017). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bangka Tengah. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung. <http://repository.ubb.ac.id/318/>