

Job Satisfaction Analysis on Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion of North Sumatra

Analisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Sumatera Utara

Muhammad Akram Al-musthaliqi ¹⁾; Sri Sudiarti ²⁾

^{1,2)} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: ¹⁾ akramalmustaliqi@gmail.com; ²⁾ srisudiarti@uinsu.ac.id

How to Cite :

Al-musthaliqi, M. A., Sudiarti, S. (2022). Job Satisfaction Analysis on Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion of North Sumatra. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 3(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v3i3>

ARTICLE HISTORY

Received [30 April 2022]

Revised [15 Mei 2022]

Accepted [27 Mei 2022]

KEYWORDS

Employee Performance,
Ministry Of Religion Office,
Performance satisfaction

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Makassar. Penelitian ini bersifat deskripsi kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai kantor Kementerian Agama kota Makassar yang berjumlah 101 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik sample sederhana (Simpel Random Sampling), sehingga jumlah sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah 30 persen dari jumlah 101 orang, jadi jumlah sampel 30 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan melalui teknik observasi, kusioner, wawancara dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan disajikan melalui tabel frekuensi dan diolah melalui teknik penghitungan skor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Makassar tergolong efektif, berdasarkan aspek; 1) kualitas hasil kerja, 2) ketepatan waktu, 3) inisiatif, 4) kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of employee performance at the office of the Ministry of Religion of the city of Makassar. This study is a quantitative description with a population of all employees of the Makassar City Ministry of Religion, amounting to 101 people. Sampling was carried out using a simple sampling technique (Simple Random Sampling), so that the number of samples that could be used in this study was 30 percent of the total 101 people, so the number of samples was 30 people. Data was collected through observation, questionnaires, interviews and documentation techniques. The data collected is presented through a frequency table and processed through a scoring technique. The results showed that the performance of employees at the office of the Ministry of Religion of the city of Makassar was classified as effective, based on the aspects; 1) quality of work, 2) punctuality, 3) initiative, 4) ability to complete work

PENDAHULUAN

Indonesia sampai sekarang mendorong masyarakat yang diatur kerja. Melihat bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang terhormat, bukan berarti mengabaikan individu yang menyelesaikan pekerjaan tersebut. Buruh merupakan salah satu komponen dari mekanikal assembly yang secara institusional menjadi bagian dari pemerintahan para eksekutif untuk melaksanakan tugas pokok

dan kapasitasnya dalam pemerintahan, perbaikan dan administrasi daerah. Eksekusi pekerja merupakan komponen dalam menentukan kemajuan pencapaian tujuan karena asosiasi perwakilan merupakan faktor yang dapat memahami kecukupan dan efektivitas dalam melakukan kewajiban dan kapasitas mereka. Secara otoritatif, organisasi pemerintah dapat menjadikan ujian eksekusi sebagai semacam perspektif atau standar dalam mengejar pilihan sehubungan dengan status fungsi pekerja. Oleh karena itu, bekerja pada sifat pekerjaan yang representatif harus dibawa keluar melalui peningkatan kualitas dan eksekusi ahli.

Presentasi pegawai Kemenag di Sumut secara administrasi telah berkembang dari tahun ke tahun, namun pemekaran pelaksanaan tidak serta merta menunjukkan perluasan pelaksanaan perwakilan. Perwakilan yang bekerja di lingkungan kerja Kementerian Agama di kota Sumut, diharapkan memiliki pilihan untuk memberikan dukungan terbaik kepada daerah. Akibat dari persepsi terhadap pameran pekerja adalah adanya tanda-tanda bahwa perwakilan yang melakukan perjalanan pulang-pergi tidak sesuai dengan cara yang ditentukan, ada pekerja yang tidak berada dalam wadah dengan pekerja yang berbeda, dan ada pekerja yang tidak memiliki ide foggiest bagaimana memanfaatkan web.

LANDASAN TEORI

Salah satu upaya Kemenag dalam mengikuti presentasi para wakilnya adalah dengan fokus pada inspirasi pekerja yang merupakan salah satu variabel penting untuk mendapatkan hasil kerja yang ideal. Eksekusi terkait dengan tingkat pembolosan, kepercayaan, keberatan, atau masalah dengan Kementerian Agama. Perwakilan adalah salah satu variabel utama di Kementerian Agama, tanpa mereka betapa sulitnya Kementerian Agama untuk mencapai tujuannya, perwakilan menentukan kemajuan Kementerian Agama, dengan memiliki spesialis berbakat dengan inspirasi tinggi, Kementerian Agama. Agama memiliki sumber daya yang mahal, dengan alasan bahwa pada dasarnya manusia adalah subjek dan objek perbaikan yang merupakan elemen vital, terutama menggarap fitrah SDM menjadi perhatian utama. Eksekusi merupakan suatu keharusan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi termasuk Kementerian Agama, karena eksekusi merupakan gambaran dari kemampuan kantor untuk mengawasi dan mengeluarkan wakil-wakilnya, maka dari itu kehadiran tenaga kerja memiliki dampak yang vital bagi keberlangsungan pelaksanaan Kementerian Agama. Agama dan mempengaruhi metode yang terlibat dengan pencapaian tujuan. Pelayanan Agama. Bernandi dan Russel seperti yang dikutip Gomes (Sedarmayanti, 2014: 189), menyatakan istilah kinerja dengan perfomansi adalah sejumlah catatan yang di hasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu. Suprihanto dalam Hamzah (2012: 62) menyatakan "kinerja dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya; standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakatin bersama". Definisi ini menggambarkan bahwa pada kinerja terdapat standar ukuran tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi seseorang atau kelompok. Standar ukuran tersebut dapat berbentuk jumlah hasil pekerjaan atau kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

Menurut Veithzal (2004: 549), penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Menurut Hamzah (2012: 63) "evaluasi kinerja (appraisal of performance) adalah proses yang mengukur kinerja seseorang". Gomes (1997: 135-136) juga menyatakan tujuan evaluasi kinerja secara umum, dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu untuk menilai kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang. Simamora (1995: 78) juga menjelaskan, tujuan pokok penilaian ialah untuk mendapatkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan prestasi seseorang dalam suatu perusahaan/organisasi. Semakin akurat dan semakin valid informasi yang

dihasilkan oleh sistem kepuasan kinerja, semakin besar potensi nilainya terhadap perusahaan/ organisasi.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja karyawan kementerian agama di Jombang. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja pegawai dan rendahnya motivasi.

METODE PENELITIAN

Konsentrasi ini hanya bertujuan atau melihat pada satu variabel saja; variabel eksekusi representatif biasanya disinggung sebagai variabel soliter. Variabel tunggal adalah variabel yang tidak memperhatikan kerjasama atau hubungan antar faktor. Rencana eksplorasi ini adalah penelitian kuantitatif ilustratif, yaitu penelitian yang diharapkan dapat menggambarkan bagaimana penyidikan eksekusi terhadap TKI di kantor Kementerian Agama Sumatera Utara.

Untuk menghindari berbagai terjemahan dari faktor-faktor pemeriksaan, penting untuk memajukan makna fungsional dari faktor-faktor tersebut. Makna fungsional dari variabel pelaksanaan pekerja adalah ketercapaian wakil dalam melaksanakan perintah yang diberikan kepadanya. Untuk mengukur faktor-faktor dari pemeriksaan ini, digunakan polling sebagai prosedur dasar dalam mengumpulkan informasi di lapangan, setiap jawaban pilihan dan setiap hal pertanyaan diberikan beban yang menyertainya; Tanggapan pilihan a memiliki beban 4, tanggapan pilihan b memiliki beban 3, tanggapan pilihan c memiliki beban 2, dan tanggapan pilihan d memiliki beban 1 .

Menurut pandangan Arikunto (2013:208), direncanakan kebutuhan dalam tinjauan ini, secara spesifik dengan faktor eksplorasi yang menyertainya: 76% - 100% diurutkan kuat, 56% - 75% diurutkan sangat berhasil , 40% - 55% tergolong kurang menarik, dan di bawah 40% tergolong kurang memadai.

Seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2013: 173) "populasi adalah keseluruhan subjek eksplorasi". Sebagaimana ditunjukkan oleh Sugiyono (2012: 91), bahwa "Keteladanan sangat penting untuk jumlah dan atribut yang dipindahkan oleh populasi. Dalam hal populasi sangat besar dan tidak dapat dibayangkan untuk berharap berkonsentrasi pada semua yang ada di populasi, misalnya karena keterbatasan harta, tenaga kerja, dan waktu, contoh yang diambil dari populasi tersebut dapat dimanfaatkan.Selain itu, Arikunto (2013: 134) menambahkan bahwa dengan asumsi subjek di bawah 100, lebih pintar untuk mengambil semuanya sehingga ujian merupakan penelitian populasi, namun dengan asumsi jumlah subyek yang banyak, maka cenderung diambil antara 10% 15% atau 20% 25% atau lebih.

Mengingat penilaian di atas, maka metode pemeriksaan yang digunakan untuk menangani populasi adalah pemeriksaan sewenang-wenang dasar, sehingga jumlah tes yang dapat digunakan dalam tinjauan ini adalah 30% dari populasi total 101 individu, sehingga jumlah tes adalah 30 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berusaha mencoba menjawab satu persoalan pokok, yaitu secara spesifik bagaimana mengkaji eksekusi perwakilan di kantor Kementerian Agama kota Sumatera Utara. Setelah informasi eksplorasi diperkenalkan dan ditangani, baru disadari bahwa kecukupan eksekusi tenaga kerja di kantor Kementerian Agama di kota Sumut sangat berhasil. Kecukupan eksekusi representatif di lingkungan kerja Kementerian Agama Kota Sumut berdasarkan penelusuran informasi yang menunjukkan tingkat variabel ini adalah 81,13 persen. Besarnya tingkat kelangsungan eksekusi pekerja di tempat kerja Kementerian Agama di kota Sumatera Utara dapat diketahui dengan melihat perspektif berikut ini:

Kualitas Hasil Kerja

Kualitas hasil kerja pegawai berada pada kelas layak dengan tingkat rendemen 83,75 persen. Sifat pekerjaan pekerja dijunjung tinggi oleh kapasitas setiap perwakilan. Sifat pekerjaan berhubungan dengan seberapa baik tugas diselesaikan. Presentasi perwakilan di kantor Kementerian Agama Kota Sumut sudah sampai pada norma kualitas kerja terkait informasi dan kemampuan. Norma kualitas pekerja harus terlihat dalam hasil eksplorasi yang menunjukkan bahwa perwakilan sangat berhati-hati dan berhati-hati dalam pekerjaan mereka, perwakilan sangat mengabdikan diri pada pedoman dan bekerja sesuai metode. Sebagian besar perwakilan memiliki pilihan untuk mengejar pilihan yang terkait dengan pekerjaan mereka dan juga dapat memperoleh kewajiban dan komitmen mereka. Untuk mencegah penurunan sifat pekerjaan di lingkungan kerja Kementerian Agama di kota Sumatera Utara, cenderung berpantang dengan memberikan tanggung jawab yang berlebihan, menjauhi larangan memberikan perwakilan ahli dalam mengejar pilihan dengan tujuan yang dapat diputuskan oleh perwakilan, dan menjauhkan diri dari perlakuan yang tidak pantas agar tidak menimbulkan bentrokan harga diri.

Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori efektif dengan persentase 80,63 persen. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan di kantor Kementerian Agama kota Sumut sudah mencapai standar. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa pegawai sudah dapat menyelesaikan tugasnya dengan konsisten, sebagian besar pegawai dapat menentukan tugas mana yang diprioritaskan, dan pegawai juga sudah dapat menggunakan waktunya dengan baik dan menjaga fasilitas kantor sesuai fungsinya sehingga mereka dapat digunakan secara efektif.

Untuk mencapai standar ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, disarankan agar Anda tidak melakukan kebiasaan menunda-nunda pekerjaan (*procrastination*). Penundaan dilakukan karena perilaku mengerjakan tugas tidak sesuai dengan niat yang telah ditetapkan. Hal ini dapat diperkuat dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa masih ada pegawai yang melakukan pekerjaan lain di luar tanggung jawabnya, ada pegawai yang memiliki kebiasaan menunda-nunda pekerjaan (*procrastinasi*) dan menempatkan peralatan kantor secara tidak tepat dengan fungsinya.

Prakarsa Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.

Prakarsa dalam penyelesaian pekerjaan berada pada klasifikasi kuat dengan tingkat 80,42 persen. Akibat dari peninjauan di kantor Kementerian Agama kota Sumatera Utara telah memiliki dorongan yang memadai sesuai dengan hasil tinjauan bahwa beberapa perwakilan sampai sekarang memiliki dorongan dalam bekerja, pihak berwenang umumnya memberikan peluang terbuka bagi pekerja untuk memanfaatkan kesimpulan, perwakilan terus mencari kesulitan baru (melakukan tugas baru) dan perwakilan terus mencari kesulitan baru. Harapkan setiap masalah. Agar perwakilan dapat memiliki drive tersebut, disarankan agar pemerintah secara umum memberikan kesempatan kepada pekerja untuk melangkah di setiap isu agar kepercayaan pekerja meningkat, sehingga setiap drive tersebut dapat memberikan hasil yang positif bagi kantor Kementerian Agama. kota Sumatera Utara..

Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori efektif dengan hasil persentase 83,42 persen. Kemampuan adalah sifat bawaan lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang

menyelesaikan pekerjaan. Potensi tersebut selain merupakan bawaan lahir seseorang, juga dapat dipelajari dan oleh sebab itu memungkinkan untuk dikembangkan/ ditingkatkan.

Hasil penelitian pada menunjukkan bahwa sebagian pegawai masuk dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan, pegawai mampu dan terampil dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan serta pimpinan selalu menciptakan lingkungan yang terbaik untuk meningkatkan kemampuan pegawai dan mengikut sertakan pegawai dalam diklat yang telah di selenggarakan oleh pemerintah.

Agar kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama kota Makassar tetap memenuhi standar, diharapkan pimpinan agar lebih konsisten untuk memberikan konsekuensi kepada pegawai yang terlambat hadir dan pulang tidak sesuai dengan aturan dan pegawai juga diharapkan dapat mengerti dan menerapkan aturan yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kementerian agama sumatera utara

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai melalui Setiap pegawai kemenag menjalankan kebijakan dengan rasa tanggung jawab dan menerima hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan mampu mendorong perekrutan pegawai sesuai dengan kebutuhan yang ada dan bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki karena pegawai kemenag beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kementerian agama kota Makassar berada pada kategori efektif. Hal ini membuktikan bahwa pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Makassar telah mampu melaksanakan tanggung jawabnya dan dapat memberikan pelayanan administratif yang baik. Sedangkan, efektifnya standar kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Makassar di lihat pada lima aspek yaitu: 1) kualitas hasil kerja yang dilakukan, 2) ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, 3) prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, 4) kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

Saran

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai secara signifikan, dengan demikian peran kepuasan kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai kementerian agama di sumatra utara.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
Indrawati, Ayu Desi. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Depansar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2.

- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2017, September). Pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai kementerian agama di Jombang. In Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF) (Vol. 1, No. 1, pp. 395-407).
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung.
- Robbins, S.P. 2002. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Edisi Kedelapan. Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.