

The Effect of Employee Performance on the Effectiveness of the Finance and BMN Subdivisions at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra

Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Subbagian Keuangan Dan BMN Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Nur Atika Tanjung ¹⁾; Sri Sudiarti ²⁾

^{1,2)} *Unviersitas Islam Negeri Sumatera Utara*

Email: ¹⁾ atikatanjung79556@gmail.com; ²⁾ srisudiarti@uinsu.ac.id

How to Cite :

Tanjung, N. A., Sudiarti, S. (2022). The Effect of Employee Performance on the Effectiveness of the Finance and BMN Subdivisions at the Regional 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 [03 Mei 2022]

Revised [25 Mei 2022]

Accepted [21 Juni 2022]

KEYWORDS

*Employee Performance,
Employee Effectiveness, Regional
Office of the Ministry of Religion
of North Sumatra*

*This is an open access article under the
[CC-BY-SA](#) license*



ABSTRAK

Karyawan diharapkan lebih proaktif dalam menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas bisnis. Ketika sebuah organisasi mengurangi jumlah karyawan, itu menjadi lebih tergantung pada karyawan yang ada untuk melakukan sesuatu daripada apa yang ditugaskan kepada mereka. Sumber data yang digunakan berasal dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara dan dokumen. Wawancara dilakukan secara mendalam agar informasi yang diperoleh lebih detail dibandingkan pengalaman pelapor. Hasil penentuan koefisien korelasi di atas menunjukkan bahwa kinerja pekerja terhadap efisiensi kerja sebesar 67,40% sedangkan 32,60% dipengaruhi oleh faktor lain. Kualitas pekerjaan memiliki dampak besar pada kinerja staf kantor Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara. Dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja dan efektivitas pada kantor Wilayah Kemenag Sumut secara bersama-sama, dan hasilnya tampak menunjukkan bahwa nilai kedua faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai

ABSTRACT

Employees are expected to be more proactive in finding new ways to improve business efficiency and effectiveness. When an organization reduces the number of employees, it becomes more dependent on the existing employees to do something than what is assigned to them. The sources of data used come from two sources, namely primary data and secondary data. The data collection method used is through interviews and documents. Interviews were conducted in depth so that the information obtained was more detailed than the experience of the reporter. The results of determining the correlation coefficient above indicate that the performance of workers on work efficiency is 67.40% while 32.60% is influenced by other factors. The quality of work has a major impact on the performance of the Regional Office staff of the Ministry of Religion of North Sumatra. And there is a significant influence between performance and effectiveness at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra together, and the results seem to indicate that the value of these two factors greatly affects employee performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan dan prestasi seseorang dalam berkarir ditentukan oleh tingkat keterampilan, profesionalisme dan keberhasilan dalam bidang di mana ia bekerja. Prestasi organisasi menunjukkan kemampuan seseorang untuk mengetahui bagaimana menjadi bagian dari suatu organisasi. Efisiensi organisasi dengan demikian menciptakan rasa memiliki bagi karyawan dalam organisasi. Perubahan organisasi juga menyebabkan perubahan hak dan kewajiban pegawai. Karyawan diharapkan lebih proaktif dalam menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas bisnis. Ketika sebuah organisasi mengurangi jumlah karyawan, itu menjadi lebih tergantung pada karyawan yang ada untuk melakukan sesuatu daripada apa yang ditugaskan kepada mereka. Demikian pula, dalam budaya organisasi, ide-ide dipandang berkontribusi pada peningkatan efisiensi organisasi.

LANDASAN TEORI

Budaya organisasi bertujuan untuk mengubah jenis dan bentuk sumber daya manusia yang ada guna meningkatkan produktivitas guna menghadapi berbagai tantangan di masa depan. Budaya organisasi dapat dibentuk oleh orang-orang yang terlibat dalam organisasi dari segi prinsip-prinsip organisasi, manajemen organisasi dan struktur organisasi. Dengan adanya struktur organisasi, maka budaya organisasi menentukan dan mengatur sifat organisasi dan sifat pegawainya. Berkenaan dengan nilai-nilai perusahaan yang diusung, karyawan harus beradaptasi dengan perubahan nilai-nilai budaya organisasi. Budaya organisasi lebih terfokus pada percepatan atau perlambatan perubahan potensial ini. Jika karyawan memiliki properti pribadi yang bertentangan dengan budaya organisasi, itu menunjukkan tingkat cinta yang rendah, dan untuk alasan yang baik. Dalam hal ini, perlu adanya informasi yang jelas tentang bagaimana karyawan mengalami budaya organisasi. Kantor Pemerintah Sumatera Utara dan Biro Kongres Sebuah lembaga pemerintah yang memainkan peran kunci dalam pemerintahan Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Dalam menyelesaikan penelitian ini, populasi dianggap sebagai jumlah pegawai di Subbag Keuangan dan BMN pada Kanwil Kementerian Agama Sumut. Suharsimi Arikunto (2000: 34) menyatakan: "Jika materi pelajaran kurang dari 100 orang, lebih setuju diambil semuanya sebagai penelitian. Ini adalah penelitian populasi. Juga, jika populasinya lebih dari 100, dapat diambil menjadi antara 10% - 15% atau 20% - 25% ". Berdasarkan pemikiran di atas, maka karena ada pegawai ke bawah, 25 orang kemudian sensus diambil sampelnya secara akurat sehingga besar sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Sumber data yang digunakan berasal dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara dan dokumen. Wawancara dilakukan secara mendalam agar informasi yang diperoleh lebih detail dibandingkan pengalaman pelapor. Informasi diperoleh dengan teknik finalized sampling atau pengambilan sampel sesuai dengan maksud dan tujuan peneliti. Untuk memperoleh data yang objektif, penulis menggunakan teknologi untuk memperoleh data tersebut melalui penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu: (1) penelitian kepustakaan, yaitu data dari perpustakaan, pendidikan, jurnal, sumber daya manusia yang terkait dengan masalah penulis, (2) penelitian lapangan yaitu . Informasi dari sumber asli diputuskan melalui wawancara atau umpan balik, dengan kunjungan langsung ke situs kandidat. Teknologi analisis data dikembangkan dengan menginterpretasikan data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Dari karya yang dijelaskan di atas, penjelasan dan pembahasan akan didasarkan pada ide-ide yang dibahas dalam artikel ini. Adapun informan yang dipilih untuk dilakukan wawancara adalah pegawai yang mempunyai kapabilitas untuk menjawab permasalahan

penelitian. Berikut ini adalah informasi atau uraian mengenai data informan yang digunakan untuk memperoleh data penelitian.

Tabel. 1. Informasi Informan

Inisial Informan	Posisi/Jabatan
CA	Staff Jabatan Fungsional Tertentu
RF	Staff Bagian Kepegawaian
SRS	Staff Bagian Keuangan dan BMN

Menurut Edy Sutrisno, diperlukan indikator berikut untuk mengukur produktivitas tenaga kerja sebagai ukuran (Iskamto, 2019):

1. Kemampuan
2. Hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilaksanakan di kantor wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara pada sub bagian keuangan dan BMN, dengan sampel atau responden sebanyak 40 orang yang terdiri dari menurut jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang dan perempuan sebanyak 12 orang. Jenis kelamin laki-laki dan perempuan guna untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dan juga efektivitas bekerja di Kanwil Kemenag Sumut pada subbagian Keuangan dan BMN.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	28	56,5
2	Perempuan	12	43,5
	Total	40	100%

Sumber : Data 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 40 responden pada penelitian ini, terdapat 28 pegawai berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 56,5%, dan 12 pegawai berjenis kelamin perempuan dengan persentase 43,5% sehingga dapat dinyatakan bahwa jumlah pegawai atau responden pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara Subbagian Keuangan dan BMN yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari jumlah responden berjenis kelamin perempuan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis jawaban yang diberikan responden berkaitan dengan pernyataan tersebut. pernyataan terdiri atas 5 item, untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan berasal dari variabel kinerja pegawai dan efektivitas. Dari analisis tersebut diketahui berapa banyak responden yang memilih

alternatif jawaban tertentu dan memperoleh nilai rata-rata, nilai tertinggi, sampai dengan terendah.

Sebuah analisis langkah-demi-langkah perilaku karyawan dijelaskan. Hubungan kerja antara bawahan dengan pimpinan di Kanwil Kemenag Sumut, Subbagian Keuangan dan BMN berjalan beriringan Setuju, dapat dilihat lebih detail, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hubungan kerja antara bawahan dengan pimpinan

No.	Uraian	F	%
a.	Sangat setuju	16	40,00
b.	Setuju	16	40,00
c.	Kurang Setuju	8	20,00
d.	Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100,00

Sumber: Hasil Kuesioner 2022

Pekerjaan pemimpin adalah pekerjaan yang harus dilakukan bawahannya. Oleh karena itu, pemimpin tidak boleh seenaknya memerintahkan bawahannya untuk menerimanya dengan senang hati. Pegawai di sub bagian Keuangan dan BMN diberi tugas yang dilaksanakan langsung oleh manajemen. Kerjasama antara pegawai bagian keuangan dan BMN diwujudkan.

Tabel 4. Hubungan Kerjasama

No.	Uraian	F	%
a.	Sangat setuju	20	50,00
b.	Setuju	12	30,00
c.	Kurang Setuju	8	20,00
d.	Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100,00

Sumber: Hasil Kuesioner 2022

Manajemen memberikan kebebasan kepada karyawan untuk melakukan proses kinerja secara independen dari manajer operasi dan juga untuk mengambil keputusan tentang staf departemen keuangan Kementerian Agama Sumut dan kantor wilayah BMN. Lihat tabel di bawah ini untuk lebih jelasnya:

Tabel 5. Pengambilan Keputusan

No.	Uraian	F	%
a.	Sangat setuju	10	25,00
b.	Setuju	21	52,50
c.	Kurang Setuju	9	22,50
d.	Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100,00

Sumber: Hasil Kuesioner 2022

Kehadiran mengarah pada penciptaan tujuan, penciptaan tujuan dasar di subbagian Kementerian Agama. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Meningkatkan Efektivitas Kerja

No.	Uraian	F	%
a.	Pernah	20	50,00
b.	Sering	20	50,00
c.	Kurang setuju	0	
d.	Tidak setuju	-	-
	Total	40	100,00

Sumber: Hasil Kuesioner 2022

Tujuan pekerjaan yang dilakukan harus konsisten dengan tujuan yang ingin dicapai oleh Kantor. Tabel di bawah ini menunjukkan bagaimana tujuan penelitian yang dilakukan oleh staf sub bagian Keuangan dan BMN Kementerian Agama Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Target Pekerjaan

No.	Uraian	F	%
a.	Sangat setuju	15	37,50
b.	Setuju	20	50,00
c.	Kurang Setuju	3	7,00
d.	Tidak Setuju	2	5,00
	Total	40	100,00

Sumber: Hasil Kuesioner 2022

Pembagian kerja sangat penting dalam setiap organisasi. Sebagai hasil dari pembagian kerja yang disepakati, staf dari Kanwil Kemenag Sumut sudah menerima, seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Pembagian Kerja

No.	Uraian	F	%
a.	Sangat setuju	13	32,50
b.	Setuju	25	62,50
c.	Kurang Setuju	2	5,00
d.	Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100,00

Sumber: Hasil Kuesioner 2022

Berdasarkan rumus angka kasar mencari koefisien korelasi ditemukan:

$$\begin{aligned}
 N &= 40 \\
 X &= 600 \\
 Y &= 240 \\
 X.Y &= 144000 \\
 X^2 &= 360000 \\
 Y^2 &= 57600
 \end{aligned}$$

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} - \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{40.144000 - (600)(240)}{\sqrt{\{40.360000 - (600)^2\} - \{40.57600 - (240)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{5760000 - (144000)}{\sqrt{\{14400000 - (360000)\} - \{2304000 - (57600)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{5616000}{\sqrt{\{14096000\} - (302400)}}$$

$$r_{xy} = 1.512$$

Nilai r_{xy} pada perhitungan di atas adalah 1,512. Makna X (kinerja karyawan) dan Y (produktivitas kerja) 1,512 menunjukkan bahwa kedua variabel berbeda satu sama lain secara positif. Dilihat dari koefisien korelasi Guilford, terlihat bahwa hasil $r_{xy} = 1,512$ menunjukkan hubungan yang signifikan. Selain itu, rumus uji-t seperti berikut ini dapat digunakan untuk menentukan signifikansi koefisien korelasi:

Langkah-langkah untuk melakukan uji-t adalah mengidentifikasi hipotesis:

$H_0 = 0$ (tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan terhadap kinerja karyawan) $H_a = 0$ berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan terhadap kinerja karyawan).

Menghitung t_0 dengan rumus:

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_0 = \frac{1512\sqrt{40-2}}{1-(1.512)^2}$$

$$t_0 = 8,21$$

Menentukan t_α pada $\alpha = 0,05$ maka

$$t_0 = 8,21 \text{ dan } dk = 40 - 2 = 38 \text{ dari tabel diperoleh } t_{0,025} = 2,021$$

$t_0 > t_\alpha$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan
 $t_\alpha = 2,021$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 Dengan ditolaknya H_0 dan H_a diterima maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan signifikan

Jika kriteria. Kinerja karyawan dengan efisiensi kerja. Dapat juga dihitung dengan menggunakan uji koefisien determinasi (d) untuk mengetahui pengaruh kinerja pekerja terhadap produktivitas kerja, yaitu:

$$D = (r)^2$$

$$D = (8,21)^2 \times 100\%$$

$$D = 67,4041$$

Hasil penentuan koefisien korelasi di atas menunjukkan bahwa kinerja pekerja terhadap efisiensi kerja sebesar 67,40% sedangkan 32,60% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sendiri serta sesuai dengan nilai moral dan etika yang tidak melanggar hukum perusahaan. (Kantor Hukum 1999). Dalam As'ad (1995), Maier membatasi konsep sukses atau kesuksesan bisnis dengan kesuksesan bisnis. Bahkan, Lawler dan Potter (As'ad: 1995) berpendapat bahwa kesuksesan adalah keberhasilan peran yang dicapai melalui tindakan sendiri. Kinerja pegawai lebih menitikberatkan pada tingkat kinerja pegawai. Mengenai konsep sukses, Simanjuntak (2005) mengklaim bahwa sukses adalah tingkat penyelenggara untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Kinerja individu atau karyawan mencerminkan apakah karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Mathis dan Jackson (2006) bekerja keras untuk waktu yang lama. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi: (1) kuantitas produksi, (2) kualitas produksi, (3) waktu produksi, (4) ketersediaan, (5) akses ke kolaborasi. Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Wirawan (2009), ia mengatakan hanya bisa mendeteksi energi kinetik. Output yang dihasilkan secara eksternal oleh suatu fungsi atau fungsi atau layar pada waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil sinergi dari beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah; faktor lingkungan organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal pada karyawan. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari beberapa faktor.

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan atau karyawan dalam organisasi. "Kualitas dan kuantitas pekerjaan dimana seorang pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya" (Anwar Prabu Mangkunegara, 2000:164). Omong-omong, menurut Nawawi. H. Hadari (1997: 89) artinya "hasil dari melakukan pekerjaan baik fisik/mental maupun non-fisik/non-spiritual". Kata kerja tersebut berasal dari kata kerja atau pekerjaan yang sebenarnya (work or actual work) yang mengacu pada semua kegiatan dalam suatu organisasi bisnis. Mukhlis (2005:27) definisi kerja adalah bahwa hasil suatu pekerjaan, seperti kualitas, kuantitas, kualitas dan efisiensi, diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut, Anwar Prabu Mangkunegara (2000:2) mengemukakan bahwa keberhasilan adalah hasil dari suatu tindakan yang dapat dilakukan secara bertanggung jawab oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kekuatan dan kemampuannya. tujuan. Perusahaan terikat oleh hukum dan tidak melanggar hukum, mematuhi etika dan prinsip. Bekerja adalah bekerja dengan motivasi dan keterampilan. Pekerjaan yang ditunjukkan oleh setiap individu sebenarnya merupakan pekerjaan terus menerus yang dilakukan karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya kepada organisasi untuk mencapai tujuannya. Pekerjaan adalah hasil menyelesaikan satu tugas atau peristiwa pada suatu waktu. Pencapaian tersebut dapat dilihat dari perspektif yang berbeda dalam kaitannya dengan tujuan dan sifat masing-masing organisasi. Kerja adalah kemampuan untuk berbuat (Salam, 2003: 135). Bisnis adalah suatu proses yang perlu dilihat dan dipahami oleh lebih dari satu pihak untuk menentukan tingkat kinerja hasil bisnis dalam kaitannya dengan visi yang dikejar oleh perusahaan dan untuk melihat hasil positif dan kerugian dari kebijakan ketenagakerjaan yang ditetapkan. Namun, menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223), kesuksesan manusia adalah kombinasi dari keterampilan, dedikasi, dan waktu yang dapat ditentukan oleh hasil. dari pekerjaanmu.

"Menurut John Whitmore 1997: 104) "Kerja adalah penyelesaian tugas yang dituntut oleh manusia", kerja adalah tindakan, hasil, ekspresi alami dari kecerdikan. "Kerja didefinisikan sebagai tingkat kinerja pelaksanaan suatu proyek/program/kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi dalam proses perencanaan perencanaan strategis (planning process) suatu organisasi. Pekerjaan dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat diselesaikan oleh organisasi pada suatu waktu tertentu. Kinerja organisasi merupakan landasan organisasi dalam menjalankan fungsinya. Dengan cara ini, perusahaan dapat melihat sejauh mana hal-hal yang telah dicapai, berkomitmen atau tidak mampu menjalankan amanah yang diterima. Menurut Dessler (1998: 73),

pemenuhan adalah pemenuhan total dari aktivitas fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia untuk tujuan atau alasan tertentu, yang lebih erat kaitannya dengan kehidupan.

Pekerjaan adalah penilaian hasil kinerja dengan standar kinerja yang diharapkan terkait dengan kualitas, jumlah waktu, dan tingkat manfaat (kebutuhan) bahwa mereka melakukan tugas inti dan kinerja mereka dengan aktivitas sebagai karyawan. Implementasi adalah kumpulan tindakan yang telah berhasil dan mendorong orang untuk melakukan tugas mereka secara efektif untuk melakukan yang terbaik dan menjadi sumber evaluasi bagi para pemimpin.

Berdasarkan pemikiran di atas, pekerjaan dapat dihentikan karena karyawan membawa pekerjaan ke perusahaan di mana pekerjaan dan tugas dan tanggung jawab mereka dapat diberikan dengan keterampilan dan motivasi yang tinggi, tentu saja untuk memberikan kinerja kepada tim. Oleh karena itu, mengupayakan implementasi optimalisasi terbaik bagi karyawan adalah cara pertama dan utama untuk memberikan pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja, motivasi, efisiensi karyawan dan organisasi yang dapat meningkatkan efisiensi dan pengumuman tujuan seperti pekerjaan dan kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) membahas faktor-faktor yang memotivasi kinerja individu karyawan, yaitu:

- kapasitas mereka,
- Motivasi,
- Dapatkan dukungan,
- Kualitas pekerjaan yang mereka lakukan
- Hubungan mereka dengan perusahaan.

Berdasarkan keterangan di atas, penulis percaya bahwa pekerjaan adalah kualitas dan pentingnya pekerjaan individu atau kelompok (output) dalam suatu kegiatan tertentu, yang diciptakan oleh keterampilan alami atau buatan yang diperoleh dari proses pembinaan dan dari keinginan untuk menjadi lebih baik.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:164) alasan mendorong tindakan adalah:

- Faktor berpikir kritis keterampilan seorang pekerja adalah keterampilan (IQ) dan keterampilan aktual (pendidikan).
- Faktor motivasional terdiri dari sikap karyawan untuk memecahkan situasi kerja mereka.

Motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Sikap mental adalah keadaan mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal. David C. McClelland (1997), yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2001: 68), menyatakan bahwa "ada hubungan positif antara motivasi sukses dengan kesuksesan kerja". kinerja dan alasan kinerja. Alasan keberhasilan adalah mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau kegiatan dengan sebaik-baiknya guna mencapai hubungan kerja yang patut diteladani (sukses).

Menurut Mc. Dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2005), ada 6 ciri orang yang bermotivasi tinggi, yaitu:

- Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- Berani mengambil risiko
- Memiliki tujuan yang realistis
- Memiliki rencana kerja yang komprehensif dan berusaha mencapai tujuan.
- Gunakan umpan balik khusus untuk semua pekerjaan yang dilakukan
- Mencari peluang untuk mengimplementasikan rencana yang direncanakan

Hasil yang dicapai merupakan manfaat yang dapat dirasakan. Saya setuju dengan orang-orang yang bekerja dan dengan mereka yang menghargai hasil. Hasil ini menjadi salah satu tolak ukur tingkat produktivitas pegawai karena hasil kerja yang dilakukan memungkinkan kita untuk

melihat seberapa produktif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika hasil yang dicapai telah mencapai tujuan dan kinerja yang ditetapkan, maka tingkat produktivitas pegawai tersebut sejalan. Semakin mereka setuju dengan hasil pekerjaan yang diberikan, semakin produktif karyawan di tempat kerja.

Diketahui bahwa hasil wawancara dan dokumentasi di atas yang penulis peroleh sesuai dengan tujuan atau hasil yang telah ditetapkan oleh Kementerian Agama Sumatera Utara. Hasil ini tercermin dari statistik Kanwil Kemenag Sumut Tahun 2020 dan Renstra Kemenag Tahun 2020-2024. Setiap lima tahun, Kementerian Agama Provinsi Sumatera menyusun rencana strategis dengan tujuan dan rencana kerja lima tahun ke depan. Berdasarkan statistik dan renstra, terlihat kinerja Kementerian Agama Sumut sangat memuaskan. Semua temuan dan data yang terkait dengan pekerjaan Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dimasukkan dalam statistik dengan izin. Juga sebagai informasi kepada masyarakat tentang keberhasilan dan data terkait yang ingin diketahui masyarakat. Hal ini juga menunjukkan bahwa Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara transparan dan akuntabel. Publikasi ini juga menunjukkan bahwa karyawan telah melakukan pekerjaannya dan menghasilkan hasil yang sesuai dengan representasi input data dan informasi.

Di bawah ini adalah gambaran hasil kinerja pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dalam beberapa tahun terakhir.

Tabel 9. Capaian Kinerja Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

No	Sasaran Strategis	Capaian Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Meningkatkan kualitas kehidupan umat beragama	71,46%	75,74%	78,60%	81,45%	85,73%
2	Meningkatkan harmoni sosial dan kerukunan antar umat beragama	96,38%	95,19%	95,19%	87,28%	83,18%
3	Meningkatkan kualitas pelayanan keagamaan	99,69%	99,66%	99,68%	99,21%	97,47%
4	Meningkatkan akses layanan pendidikan	91,04%	96,60%	90,765	94,63%	94,39%
5	Meningkatkan harmoni sosial dan kerukunan antar umat beragama	98,49%	97,70%	97,57%	98,77%	97,765
6	Rerata capaian	71,56%	75,82%	78,67%	78,67%	85,78%

Sumber: Kementerian Agama 2022

Berdasarkan dokumentasi di atas, terlihat bahwa aktivitas Kementerian Agama dari tahun ke tahun semakin meningkat. Dari tahun 2015 hingga 2019, kinerja Kementerian Agama menunjukkan tren peningkatan yang positif. Dari tahun 2015 yang menunjukkan rata-rata return sebesar 71,56% dan sampai dengan tahun 2019, masih mencatatkan peningkatan rata-rata return menjadi 85,78%. Hal ini menunjukkan bahwa dampak kinerja staf Subbagian Keuangan dan BMN di Kanwil Kemenag Sumut terhadap pencapaian hasil cukup memuaskan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan, adalah sebagai berikut, kualitas memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja staf kantor wilayah Kementerian Agama Sumatera . Kualitas pekerjaan memiliki dampak besar pada kinerja staf kantor Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara. Dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja dan efektivitas pada kantor Wilayah Kemenag Sumut secara bersama-sama, dan hasilnya tampak menunjukkan bahwa nilai kedua faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani. 2003, *Presentasi Kerja*, Erlangga: Jakarta
- Anwar Prabu. Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Anwar Prabu. Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama: Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2014, *Prosedur Penelitian*, cetakan ketiga belas, PT.Rineka Cipta: Jakarta
- As'ad. 1995. *Psikologi Industri*. Edisi Kedua. : Yogyakarta. BPFE
- Desseler, Grey. 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Edisi ke Tujuh. Erlangga: Jakarta
- Edy Sutrisno, 2013. *Budaya Organisasi*. Cetakan Ketiga. Penerbit Kencana Prenadamedia Group: Jakarta
- John Whitmore, 1997: 104, *Organizational Soze and the Structuralist Perspective*.
- Mathis dan John, Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke sembilan. Pustaka Bersama: Jakarta Selatan
- Mukhlis Sudarman, 2005. *Kinerja dan Penilaian Kerja SDM*, Penerbit Intan Pariwara: Jakarta
- Nawawi, H. Hadari, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gajah Mada University Press: Yogyakarta Robert
- Prawirosentono,S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*: Yogyakarta. BPFE
- Simanjuntak, P.J. 2005. *Manajemen Kinerja*. Informasi Hukum. Vol.1