

PENGARUH KUALITAS DAN PROFESIONALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTRIAN AGAMA KABUPATEN SUKOHARJO

Muhammad Fernanda, Nur Achmad
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas dan profesionalitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang mengungkapkan hasil penelitian dengan data yang berupa angka-angka. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa: terdapat pengaruh antara kualitas dan profesionalitas terhadap kinerja. Serta, perilaku ramah lingkungan mampu memediasi pengaruh manajemen kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.

Kata kunci: Kualitas, Profesionalitas, Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to determine the influence of the quality and professionalism of human resources on employee performance at the Sukoharjo Regency Ministry of Religion Office. The research method used is a quantitative method which expresses research results with data in the form of numbers. The data collection method in this research uses a non-probability sampling method. The population in this study were employees of the Sukoharjo Regency Ministry of Religion Office with a sample size of 60 respondents. Hypothesis testing in this research uses multiple linear regression. Based on the results of the research that has been carried out, this research can conclude that: there is an influence between quality and professionalism on performance. Also, environmentally friendly behavior is able to mediate the influence of employee performance management at the Sukoharjo Regency Ministry of Religion Office.

Keywords: Quality, Professionalism, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya menginginkan pencapaian hasil kerja yang optimal dalam jangka waktu tertentu. Untuk mencapai hasil tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas

tinggi. Oleh karena itu, semua perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk mendapatkan, daya manusia yang berkualitas. Perusahaan meyakini bahwa dengan memiliki pegawai berkualitas, hasil pekerjaan juga akan menjadi unggul. Keberhasilan suatu perusahaan benar-benar tergantung pada upaya dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, semakin baik pula hasil yang dapat dicapai. Sebaliknya, jika kualitas sumber daya manusia rendah, maka hasil yang dicapai juga akan rendah. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa meskipun perusahaan memiliki infrastruktur dan fasilitas canggih, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas, pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat (Purnama, 2020).

Sumber daya manusia dianggap berkualitas ketika mereka mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan kompetensi dan bertanggung jawab. Jika ada anggota tim yang tidak memenuhi standar kualitas yang diharapkan, hal ini dapat merusak produktivitas dan berpotensi memberikan dampak negatif pada perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam setiap aktivitas yang dilakukan (Pirantika, 2023). Selain mengedepankan tingkat kompetensi pegawai, penting juga bagi setiap individu untuk menunjukkan sikap profesional dalam pekerjaannya.

Melihat besarnya beban kerja yang harus dihadapi, sangat penting memiliki pegawai yang dapat bekerja secara profesional. Terutama bagi seorang pegawai, diperlukan pengetahuan dan keterampilan yang memadai melalui peningkatan kompetensi. Selain itu, memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, menunjukkan profesionalitas, dan memiliki dedikasi penuh dalam menjalankan tugas sehari-hari adalah hal yang penting. Jika tidak, ada risiko karier mereka akan stagnan atau tertinggal oleh mereka yang dapat menggali kreativitas mereka. Semua faktor ini sangat tergantung pada kompetensi dan kualitas sumber daya manusia. Kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia mengakibatkan perannya menjadi sangat krusial dalam organisasi, terutama

dengan dukungan dari pimpinan yang memupuk norma perilaku, nilai-nilai, dan keyakinan yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Faisol, 2022).

Kementerian Agama Republik Indonesia merupakan lembaga pemerintah yang memiliki peran penting dalam mengelola urusan agama dan keagamaan di negara ini. Kementerian ini bertanggung jawab atas berbagai aspek, mulai dari pengaturan pelaksanaan ibadah dan ritual keagamaan, pemberian bimbingan keagamaan kepada masyarakat, hingga pengelolaan data dan statistik tentang agama di Indonesia. Salah satu fungsi utamanya adalah menjaga kerukunan antarumat beragama dan memfasilitasi pendidikan agama untuk meningkatkan pemahaman agama di kalangan masyarakat. Selain itu, Kementerian Agama juga memiliki peran penting dalam mengawasi dan mengawal organisasi keagamaan, serta mengelola persiapan dan pelaksanaan ibadah haji bagi jamaah Indonesia yang berangkat ke Mekah. Dengan peran yang sangat penting ini, Kementerian Agama berupaya untuk memelihara kebebasan beragama sembari mempromosikan nilai-nilai keagamaan dan moral dalam kehidupan masyarakat Indonesia.

Namun, seperti pada banyak lembaga pemerintah lainnya, masalah kinerja pegawai dapat menjadi perhatian di Kementerian Agama. Beberapa tantangan yang mungkin muncul meliputi kurangnya kesesuaian antara keterampilan dan pengetahuan pegawai dengan tugas yang harus dijalankan, kurangnya motivasi, kerumitan birokrasi, serta kendala dalam alokasi sumber daya yang dapat membatasi kemampuan pegawai untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Selain itu, penting untuk meningkatkan transparansi dalam evaluasi kinerja dan memberikan insentif yang memadai untuk mendorong pegawai memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan urusan agama. Meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Kementerian Agama menjadi sangat penting agar urusan agama dan keagamaan di suatu negara dapat dikelola dengan baik, sesuai dengan prinsip-prinsip kebebasan beragama dan harmoni antarumat beragama.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Islam Kabupaten Sukoharjo. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Islam Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 60 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber primer yang bersifat menghimpun melalui kuesioner atau angket. Pengukuran dari variabel-variabel tersebut akan dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala Likert dengan 5 varian yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

Tabel 1 Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov Z	p_{value}	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,856	0,457	Normal

Dari tabel di atas dapat diartikan bahwa nilai signifikansi $0,457 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kualitas	0,327	3,059	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Profesionalitas	0,327	3,959	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Dari tabel di atas dapat kita simpulkan bahwa setelah melihat nilai Tolerance dan VIF maka model regresi pengaruh kualitas dan profesionalitas terhadap kinerja pegawai tidak terjadi gejala multikolinearitas ini terjadi karena nilai tolerance $0,327 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $3,059 < 10,00$.

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kualitas	0,498	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Profesionalitas	0,923	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Dari tabel di atas dapat diartikan bahwa nilai dari kualitas (0,498) dan profesionalitas (0,923) lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk model regresi yakni pengaruh kualitas dan profesionalitas terhadap kinerja pegawai tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dengan metode glejser.

B. Uji Hipotesis

Tabel 4 Uji Persamaan Regresi Liner Berganda

Variabel	Coefficient	Beta	t _{hitung}	p
(Constant)	3,321		1,479	0,145
Kualitas (X ₁)	0,319	0,259	2,669	0,010
Profesionalitas (X ₂)	0,673	0,684	7,059	0,000
$R^2 = 0,825,$ $F_{hitung} = 134,978$ $F_{tabel} = 3,15$ $t_{tabel} = 2.002$				

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel Independent dengan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa profesionalitas mempunyai nilai koefisien *beta* sebesar 0,684 yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalitas paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo

Tabel 5 Uji t

No	Variabel	t_{hitung}	P	Keterangan
1	Kualitas (X1)	2.669	0,010	H_0 di tolak
2	Profesionalitas (X2)	7.059	0,000	H_0 di tolak

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara individu. Pengujian regresi digunakan pengujian dua arah (*two tailed test*) dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti bahwa tingkat keyakinan adalah sebesar 95%.

C. Uji Kelayakan Model (Uji F)

a. Uji F

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 134,402 > F_{tabel} 3,15$ dengan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti bahwa kualitas dan profesionalitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Sukoharjo, sehingga model regresi dengan menggunakan kualitas sebagai prediktor dari kinerja pegawai sudah tepat (*fit*).

b. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 dengan bantuan program SPSS dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,825. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kualitas (X_1) dan profesionalitas (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 82,5%. sementara sisanya sebesar 17,5 % diterangkan oleh variabel lain diluar model.

D. Pembahasan

a. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis untuk pengaruh kualitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Sukoharjo diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,669 ($p = 0,010$). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 2.669 > t_{tabel} (2,001)$ dengan $0,010 < 0,05$; maka H_0 ditolak,

yang berarti bahwa kualitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Sukoharjo, sehingga H_1 yang menyatakan bahwa kualitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima kebenarannya

b. Pengaruh Profesionalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis untuk pengaruh profesionalitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Sukoharjo diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.059 ($p = 0,000$). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 7.059 > t_{tabel} 2,001$ dengan $0,000 < 0,05$; maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa profesionalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Sukoharjo, sehingga H_2 yang menyatakan bahwa profesionalitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima kebenarannya.

c. Pengaruh Kualitas Dan Profesionalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis untuk pengaruh kualitas dan profesionalitas dan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Sukoharjo diperoleh nilai nilai $F_{hitung} 134,402 > F_{tabel} 3,15$ dengan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti bahwa kualitas dan profesionalitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Sukoharjo, sehingga model regresi dengan menggunakan kualitas sebagai prediktor dari kinerja pegawai sudah tepat (*fit*). Dan H_3 yang menyatakan bahwa kualitas dan profesionalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan konsumen diterima kebenarannya.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Kualitas Dan Profesionalitas Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Sukoharjo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel kualitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- b. Variabel profesionalitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

- c. Variabel kualitas dan profesionalitas posisi terhadap kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Faisol, Ahmad, Chamariyah, dan Subijanto. (2022). Pengaruh Kompetensi DAN Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Pengembangan Karier (Studi Pada Karyawan PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(3), 171-188.
- Pirantika, Dinda, Rike Kusuma Wardhani, dan Nuraidya Fajariah. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amerta Bangun Persadadi Kediri. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 1-9.
- Purnama, Rahmawati, dan Yulianthini. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 101-110.