



**PENGARUH KUALITAS SDM, KUANTITAS SDM DAN SASARAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN KAPUAS**

Muhammad Rusli

Kementerian Agama Kabupaten Kapuas
muhammadrusli@gmail.com

Akhmad Abdurahman

STIA Bina Banua Banjarmasin
akhmad.abdurrahman@stiabinabanuabjm.ac.id

Abstract: *This study aims to determine the effect of the quality, the quantity, and work targets on employee performance at the Office of the Ministry of Religion in Kapuas Regency. The research method used in this research is EXPLANATORY design. The population is the State Civil Apparatus at the Ministry of Religion Office of Kapuas Regency, amounting to 57 people. Through proportional stratified random sampling. Data collection techniques through questionnaires, documentation and observation. Data analysis techniques using partial test (t- test) which aims to determine the influence of each independent variable individually on the dependent variable. The results showed (1) the quality of human resources has an influence on the performance of the employees of the Ministry of Religious Affairs in Kapuas district because based on the results of the t test it is known that $t_{hitung} > t_{Tabel}$. (2) the quantity of human resources has an influence on the performance of the employees of the Ministry of Religious Affairs in Kapuas Regency because based on the results of the t test it is known that $t_{hitung} > t_{Tabel}$. (3) between work targets have an influence on the performance of the employees of the Ministry of Religion Office of Kapuas Regency because based on the results of the t test it is known that $t_{hitung} > t_{Tabel}$.*

Keywords: *The Influence of HR Quality , HR Quantity, Work Targets on and Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM,) kuantitas SDM, dan sasaran kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain EXPLANATORY Populasi penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas yang berjumlah 57 orang. Melalui *proporsional stratified random sampling*” dengan rumus Slovin ditetapkan sampel penelitian adalah Pegawai Sipil Negara sebanyak 50 orang, Teknik Pengumpulan Data melalui Kuesioner, Dokumentasi dan Observasi. Teknik Analisis Data dengan menggunakan Uji Parsial (Uji t) yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan (1) Kualitas SDM memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas karena berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$. (2) Kuantitas SDM memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas karena berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$. (3) sasaran kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama karena berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$.

Kata Kunci: Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai, pengaruh kuantitas SDM terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh sasaran kerja terhadap kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Kementerian Agama sebagai lembaga pemerintah yang bertugas sebagai pengawal moral bangsa dan menata kehidupan umat beragama dalam sistem kehidupan sosial, bertanggungjawab untuk melakukan penataan dan pembinaan secara berkesinambungan, demi terwujudnya kehidupan masyarakat yang damai, dinamis berdasarkan Pancasila. Kementerian Agama mempunyai tugas membantu pemerintah dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintah di bidang keagamaan. Selain tujuan pembangunan bidang keagamaan sebagaimana yang telah ditetapkan pada Rencana Strategik Kantor Kementerian Agama (kemenagjembrana.blogspot, diambil senin 30 Januari 2019 pukul 09.12).

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas menarik untuk diteliti dari berbagai macam aspek, di samping itu permasalahan-permasalahan yang ada di pemerintahan khususnya pada lembaga Kantor Kementerian Agama kabupaten Kapuas. Misalnya: belum optimalnya kinerja kantor yang berawal dari rekrutmennya itu sendiri yang sampai saat ini sistem rekrutmen masih belum mampu menjaring orang-orang terbaik dari dunia pendidikan. Selain itu masih belum adanya upaya peningkatan profesionalisme kepemimpinan manajerial secara sistematis, dinamis dan terfokus pada kebutuhan, hal ini ditandai dengan masih kurangnya pelatihan-pelatihan khusus tentang pengelolaan kelembagaan. Sampai saat ini, kemampuan dan keterampilan pada umumnya diperoleh secara alamiah melalui proses pengalaman dan manajerial rutin. Padahal, dunia kerja modern menuntut adanya kepemimpinan yang memiliki wawasan manajerial strategis, dimana hasil-hasil yang dicapai mengarah dan memperhatikan adanya

kepuasan pelanggan, efisiensi biaya, mendahulukan proses pembelajaran melalui optimalisasi kinerja kantor.

Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas sekarang ini dalam melaksanakan tugasnya, ternyata belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan, karena adanya berbagai hambatan, seperti dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih yang belum menggunakan kemajuan IPTEK sehingga memperlambat pekerjaan, Pendidikan formal yang diperoleh belum mampu mendorong semangat kerja dan hanya termotivasi apabila diberikan imbalan, dan Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan pimpinan terbatas kepada pegawai yang memiliki jabatan, sehingga kinerja yang ingin dicapai belum memenuhi sasaran sesuai perencanaan target/sasaran, produktivitas serta efisiensi waktu pelaksanaan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas.

Kondisi kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas sebagaimana gambaran di atas, disinyalir timbul sebagai akibat dari adanya permasalahan berikut : Kurangnya petugas atau pegawai yang mengelola birokrasi kepada Pihak yang berkompeten sehingga pemrosesan pekerjaan dalam waktu yang lambat, Belum adanya petugas yang profesional dalam memberikan pelayanan kepada Pihak yang berkompeten sehingga reformasi birokrasi kepada Pihak yang berkompeten sehingga birokrasi masih berbelit-belit, dan Kurangnya fasilitas kerja sehingga dedikasi terhadap pekerjaan/tugas belum terlaksana dengan baik.

KAJIAN TEORI

Kualitas Sumber Daya Manusia

Goetsch dan Davis seperti yang di kutip Tjiptono (2012 : 32) bahwa kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Untuk memahami pengertian kualitas, sampai akhirnya menuju kepada kemampuan Aparatur, beberapa konsep diantaranya menurut Katz dan Rosenwigh (1970) kemampuan adalah : *“to mobilze, allocate, and combine the action that one technically needed to achieve development objectives”* (mengarahkan, menyediakan dan menyatukan berbagai tindakan yang secara teknis dibutuhkan guna mencapai tujuan pembangunan) (Ndahara, 2010 : 12).

Lebih jauh Ndraha (2010 : 12) berpendapat bahwa sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi adalah : SDM yang mampu mencaiptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif-genetatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelegence, creativity dan imagation* : tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan air, tenaga, otot, dan sebagainya.

Seseorang akan mampu melakukan suatu tindakan apabila memang ada kekuasaan untuk mengarahkan dan menggerakkan segala dayanya. Tentunya ini berkaitan dengan potensi yang dimiliki oleh personal atau pribadi itu ini dapat dilihat dari pendapat Thoha (2010 : 316) yaitu kualitas yang menentukan kemampuan yang merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pendidikan, pengetahuan, latihan dan pengalaman serta keterampilan .

Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Adapun pengertian kualitas menurut Sedarmayanti (2012:59), mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”.

Sedarmayanti (2012:53) mengukur kualitas sumber daya manusia yang diharapkan memenuhi berbagai kriteria dalam ukuran-ukuran di atas yaitu meliputi : Kemampuan Fisik (kesehatan), berupa ; Kesegaran fisik dan Kehidupan yang layak, Kemampuan Intelektual (Kecerdasan), berupa ; Jenjang Pendidikan, Ragam Pendidikan, Penguasaan Bahasa, dan Pengetahuan dan keterampilan, dan Kemampuan Psikologis (mental), berupa ; Ketaatan Beragama, Semangat dan Perjuangan, Berperilaku Jujur, dan Tanggung jawab.

Kuantitas Sumber Daya Manusia

Dalam tahap perencanaan dan penyusunan program sumber daya manusia pemerintah Negara Indonesia dalam tulisan adalah tahap ketersediaan Sumber Daya Manusia pegawai. Perencanaan yang menghasilkan suatu rencana dan penyusunan program yang menelurkan program dilaksanakan dengan pengadaan pegawai dan pemanfaatan sumber daya manusia pegawai yang sudah diadakan itu. Istilah pengadaan biasanya digunakan dalam bidang administrasi kepegawaian sebagai terjemahan dari *procurement*. Dalam bidang kepegawaian istilahnya adalah recruitment yang terjemahan resminya dalam Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 Tentang pengadaan. Dalam Peraturan Pemerintah ini pengadaan diartikan sebagai proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan (tentunya perencanaan pengadaan), pengumuman, pelamaran,

penyaringan, sampai dengan pengangkatan menjadi Aparatur Sipil Negara.
(Zainun, 2012 : 37)

Pengadaan dalam tulisan ini mengandung makna yang lebih luas daripada yang dimaksudkan oleh dalam Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 di atas. Salah satu alasan ini dapat merupakan salah satu upaya dari pemanfaatan sebagai *recitment from outside*. Sedangkan pengadaan dalam organisasi maupun dari luar untuk mengisi jabatan yang memerlukan pegawai dalam arti keduanya *recitment from whitin*. Inilah yang merupakan bagian dari upaya pemanfaatan sumber daya manusia pegawai yang sudah ada melalui pemindahan dengan atau tanpa promosi. Pengadaan ini berlanjut sampai ke langkah pengangkatan menjadi Aparatur Sipil Negara dan pengangkatan dalam jabatan atau penempatan (*placement*).

Menurut Zainun (2012 : 39) tampaknya kegiatan analisis jabatan ini pernah digalakkan dalam tubuh pemerintah. Hal ini terbukti dengan penyelenggaraan penataan analisis jabatan dalam bentuk kerjasama antara Kantor Menpan di bawah kemampuan manajerial Sekretaris Menpan dan Departemen tenaga Kerja.

Dengan demikian, Kuantitas Sumber Daya Manusia adalah jumlah pegawai yang diberdayakan pada Pegawai yang diangkat dan ditempatkan pada pekerjaan yang diaplikasikan sesuai beban kerja dengan pengabdian sesuai dengan forsi jabatan yang tersedia.

Dalam menentukan kuantitas pegawai menurut Siagian (2014: 123) melalui indikator-indikator seperti : Menganalisis Tujuan Organisasi, Melakukan

Inventarisasi Sumber Daya Manusia Saat Ini, Perkiraan Permintaan dan Pasokan Sumber Daya Manusia, Memperkirakan Kesenjangan Sumber Daya Manusia, Merumuskan Rencana Tindakan Sumber Daya Manusia, dan Pemantauan, Pengendalian dan Umpan Balik Oleh lembaga Administrasi Negara sudah diselenggarakan pula penataran oleh kursus Analisis Pola keterampilan Manajemen atau *managerial Skill Profile Analysis*. BKN pun kedengarannya sudah lama melakukan inventerarisasi jabatan negeri untuk kemudian menyusun klasifikasi jabatan.

Klasifikasi dapat disusun persamaan dan perbedaan antara masing-masing jabatan. Persamaan dan perbedaan ini secara rinci akan diperoleh setelah dilakukan analisis terhadap masing-masing jabatan tersebut. Jabatan-jabatan yang sudah dikelompokkan ke dalam kelas-kelas jabatan kemudian dapat dianalisis untuk memperoleh gambaran atau uraian yang lebih rinci tentang masing-masing kelompok atau kelas jabatan.

Klasifikasi jabatan ini mempunyai kegunaan yang beraneka ragam dalam kepegawaian. Jadi, tidak hanya untuk pengadaan dan penempatan, tetapi bermanfaat pula untuk tahap-tahap kepegawaian yang lain, seperti dalam pemeliharaan, kursusnya penggajian, dalam penilaian, pengembangan dan sebagainya. Selain dengan tahap pemanfaatan, pengadaan, khususnya pengadaan dari (*recruitment form within*), berkaitan pula kemudian dengan tahap pengembangan pegawai.

Demikian pula tentunya dengan tahap pemeliharaan pegawai, terutama bilamana pengadaan dari dalam tersebut mengandung makna motivasi atau

mengandung unsure pendorong bagi yang memperoleh kesempatan pindah dengan atau tanpa promosi (Zainun, 2012 : 41).

Lebih jauh dikemukakan tahap-tahap selanjutnya sesudah tahap pengadaan dapat dikatakan sangat tergantung kepada tahap pengadaan ini, terutama pengadaan dari luar atau *recruitmen form outside*. Bahan yang kemudian akan dimanfaatkan dipelihara, dan dikembangkan sangat tergantung pada bahan mentah yang merupakan masukan sangat teliti dan seksama tentu akan diperolehnya bibit-bibit yang bermutu.

Sasaran Kerja

Salah satu keluhan yang sering timbul dari pegawai biasanya ialah rasa bingungnya terhadap apa yang diharapkan dari dirinya oleh atasan. Ketidakjelasan ini tentunya dapat mengganggu efisiensi sang pegawai sehingga kontribusinya pada perusahaan atau kantor berkurang. Padahal, hal ini dapat terhindar bila pegawai itu sudah memiliki sasaran- sasaran kerja tertentu.

Kerap kali pegawai mengeluh karena tidak mengetahui dengan jelas apa yang dikehendaki oleh atasannya, sedangkan atasannya sendiri menganggap hal itu sewajarnya sudah diketahui langsung. Tidak terpikir bahwa teknik menentukan sasaran kerja bagi individu merupakan suatu aktivitas yang penting dan bila perlu disusun sedemikian rupa sehingga menjadi tantangan yang menarik bagi pegawai. Hal ini semakin disadari oleh para ahli manajemen di mana aspek penentuan sasaran kerja dilihatnya sebagai suatu teknik peningkatan motivasi kerja yang efektif.

Seorang psikolog industri, Edwin Locke, bersama rekan-rekannya melakukan sejumlah penelitian yang hendak melihat hubungan antara tahap penentuan sasaran kerja dengan tahap prestasi yang dicapai. Di sini para pegawai yang menjadi obyek percobaan diberikan berbagai tugas dengan sasaran kerja yang berbeda-beda. Tugas-tugas yang diberikan merupakan kegiatan ringan seperti: menjumlah angka, diskusi tentang gagasan baru, dan merangkai mainan.

Ternyata pegawai yang mendapat tugas yang lebih sulit (jadi sasaran kerjanya tentu lebih tinggi) menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik pula dibanding mereka yang tugasnya relatif lebih mudah. Selain itu, mereka yang tugasnya sulit tetapi terperinci dengan jelas menunjukkan hasil yang lebih memuaskan daripada mereka yang tugasnya relatif simpel tetapi tidak terperinci dengan jelas.

Menentukan sasaran kerja belum menjamin bahwa itu akan tercapai tanpa hambatan. Atasan sebisa mungkin menjaga agar sasaran kerja yang telah diterima oleh pegawai tetap diikuti olehnya, dan seberapa jauh atasan berhasil melakukan ini banyak tergantung juga pada kepribadian si pegawai

Berdasarkan PP No. 46 Tahun 2011 unsur-unsur SKP merupakan bagian dari formulir SKP. Unsur-Unsur SKP terdiri dari kegiatan sebagai berikut ; Kegiatan tugas jabatan, Angka kredit , Target, dan Waktu dapat dijadikan sebagai Indikator Sasaran Kerja dalam penelitian ini.

Kinerja

Menurut Wirawan (2012:5), kinerja adalah merupakan enegri kerja yang dalam padanannya adalah performan yang dalam pelaksanaan fungsi-fungsi yang

dituntut dari seseorang menghasilkan pekerjaan. Pengertian kinerja yang sederhana itu merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil bagi seseorang dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu kinerja yang dianggapnya representatif harus juga menggambarkan tanggungjawab yang besar dari pekerjaan seseorang.

Tuntutan kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan berdasarkan strategi yang tinggi sebagai perwujudan tanggung jawab merupakan tingkat kinerja yang sesungguhnya. Kinerja di sini dapat dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Sehingga selanjutnya di sini kinerja dapat pula dimaknai sebagai penampilan kerja.

Kinerja dalam arti sebagai penampilan kerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang, dan pengekspresian ini menuntut pengambilan tanggungjawab atau kepemilikan menyeluruh seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Seseorang yang dapat mengekspresikan potensinya secara optimal dalam menangani suatu pekerjaan, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

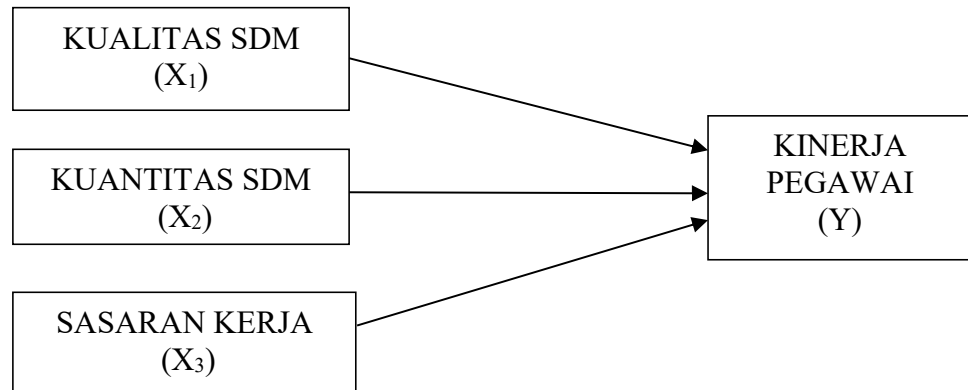
Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson yang dikutip oleh Wibowo (2010:102) menyatakan bahwa terdapat lima indikator kinerja, yaitu .:

- a. Standar, berupa : Tujuan Yang Dicapai dan Kesepakatan Dalam Bekerja
- b. Umpan balik, berupa; Masukan dan Upaya Perbaikan
- c. Alat atau sarana, berupa; Penggunaan fasilitas yang tersedia, dan Kemampuan memanfaatkan alat kerjs
- d. Motif, berupa ; Dorongan dalam bekerja dan Semangat Kerja

- e. Peluang, berupa; Kesempatan menunjukkan prestasi dan Pemanfaatan waktu kerja.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini terdiri atas 3 variabel, yaitu sebagaimana gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain *Eksplanatory* yang bertujuan untuk melihat pengaruh dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dilihat kualitas SDM, kuantitas SDM dan sasaran kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas.

Populasi penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas yang berjumlah 57 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling.

Selanjutnya data dikumpulkan secara : Kuesioner, Dokumentasi, dan Observasi.

Dan analisa data dilakukan dengan teknik analisa kuantitatif, berupa Analisis

Regresi dan dengan melakukan Uji Intrumen Berupa Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

HASIL PENELITIAN

Analisa data dengan menggunakan Teknik Regresi menghasilkan persamaan sebagai berikut. :

$$Y = 6.529 + 0.427 X_1 + 0.348X_2 + 0.319X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti variabel Kualitas SDM (X_1), Kuantitas SDM (X_2) dan Sasaran Kerja (X_3) mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan variabel terkaitnya atau terhadap Keputusan masyarakat (Y) menjadi anggota Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas. Artinya, jika variabel X_1, X_2, X_3 dan mengalami kenaikan maka variabel terikatnya Y juga ikut mengalami kenaikan, dan jika variabel X_1, X_2, X_3 mengalami penurunan, maka variabel terkaitnya Y akan mengalami penurunan.

1. Harga koefisien konstanta = 6.529. Hal ini berarti apabila nilai dari X_1 dan X_2 di objek penelitian sama dengan 0, maka tingkat atau besarnya variabel dependent Y dilokasi tersebut akan sebesar 6.529.
2. Harga koefisien $b_1 = 0.427$ berarti bahwa apabila nilai X_1 mengalami perubahan (kenaikan atau penurunan), sementara variabel lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas obyek penelitian tersebut akan meningkat.

3. Harga koefisien $b_2 = 0.348$ berarti bahwa apabila nilai X_2 mengalami perubahan (kenaikan atau penurunan), sementara variabel lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas obyek penelitian tersebut akan meningkat.
4. Harga koefisien $b_3 = 0.319$ berarti bahwa apabila nilai X_3 mengalami perubahan (kenaikan atau penurunan), sementara variabel lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas obyek penelitian tersebut akan meningkat.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni Kualitas SDM (X_1) terhadap variabel tergantung (Y) dengan menggunakan Uji Parsial (Uji t). Langkah awal yang harus dilakukan adalah membandingkan antara nilai t_{hitung} (th) dengan nilai t_{tabel} (tt) pada taraf nyata (5%).

Tabel 1. Hasil Output Coefficients^a Pengaruh Kualitas SDM

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Kualitas SDM	.427	.050	.733	8.540	.000	.833	1.200

Sumber: Dependent Variable - Kinerja

Berdasarkan Tabel dapat dijelaskan bahwa variabel Kualitas SDM yang mempunyai nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{Tabel} berarti bahwa variabel tersebut pada taraf nyata (5%) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas Nilai t_{hitung} untuk Kualitas SDM $8.549 >$ t_{Tabel} sebesar 1.660 dengan probabilitas sebesar .000 lebih kurang setuju dari $\alpha = 0,05$ atau lebih kecil dari taraf nyata 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh

Kualitas SDM (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas adalah signifikan.

Koefisien regresi Kualitas SDM (X_1) adalah sebesar .427, hal ini menunjukkan Pengaruh positif atau searah dengan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas (Y) Artinya apabila Kualitas SDM dilandasi pula Setuju maka Kinerja Pegawai Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas (Y) akan meningkat dengan baik. Angka r^2 untuk faktor nilai adalah .427 artinya bahwa pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas adalah 42.7%, dengan catatan faktor lain adalah konstan. Dengan demikian adanya Kualitas SDM dapat memberikan Kinerja yang Setuju bagi Pegawai.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni Kuantitas SDM (X_2) terhadap variabel tergantung (Y) dengan menggunakan Uji Parsial (Uji t). Langkah awal yang harus dilakukan adalah membandingkan antara nilai t_{hitung} (t_h) dengan nilai t_{tabel} (t_t) pada taraf nyata (5%).

Tabel 2. Hasil Output Coefficients^a Pengaruh Kuantitass SDM

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Kuantitas SDM	.348	.151	.197	2.296	.026	.832	1.203

Sumber: Dependent Variable - Kinerja

Berdasarkan Tabel dapat dijelaskan bahwa variabel Kuantitas SDM yang mempunyai nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$ berarti bahwa variabel tersebut pada taraf nyata

(5%) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas Nilai t_{hitung} untuk Kuantitas SDM $2.296 > t_{Tabel}$ sebesar 1.660 dengan probabilitas sebesar 0.026 lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ atau lebih kecil dari taraf nyata 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kuantitas SDM (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas adalah signifikan dan dapat dibuktikan.

Koefisien regresi Kuantitas SDM (X_2) adalah sebesar 0.348, hal ini menunjukkan Pengaruh positif atau searah dengan Kinerja Pegawai Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas (Y) Artinya apabila Kuantitas SDM dilandasi dengan Setuju maka Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas (Y) akan meningkat dengan Setuju. Angka r^2 untuk faktor nilai adalah .348 artinya bahwa pengaruh Kuantitas SDM terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas adalah 34.8%, dengan catatan faktor lain adalah konstan.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni Sasaran Kerja (X_3) terhadap variabel tergantung (Y) dengan menggunakan Uji Parsial (Uji t). Langkah awal yang harus dilakukan adalah membandingkan antara nilai t_{hitung} (t_h) dengan nilai t_{tabel} (t_t) pada taraf nyata (5%).

Tabel 3. Hasil Output Coefficients^a Pengaruh Sasaran Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Sasaran Kerja	.319	.133	.189	2.396	.021	.986	1.014

Sumber: Dependent Variable - Kinerja

Berdasarkan Tabel dapat dijelaskan bahwa variabel Sasaran Kerja yang mempunyai nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{Tabel} berarti bahwa variabel tersebut pada taraf nyata (5%) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas Nilai t_{hitung} untuk Sasaran Kerja 2.396 > t_{Tabel} sebesar 1.660 dengan probabilitas sebesar 0,021 lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ atau lebih kecil dari taraf nyata 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Sasaran Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas adalah signifikan.

Koefisien regresi Sasaran Kerja (X_3) adalah sebesar .319, hal ini menunjukkan Pengaruh positif atau searah dengan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas (Y) Artinya apabila Sasaran Kerja dilandasi pula dengan Setuju maka Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas (Y) akan meningkat dengan Setuju. Angka r^2 untuk faktor nilai adalah .319 artinya bahwa pengaruh Sasaran Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas adalah 31.9%, dengan catatan faktor lain adalah konstan. Dengan demikian adanya Sasaran Kerja dapat

memberikan Kinerja yang dihasilkan Pegawai bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas.

Dengan kinerja yang baik, maka merupakan sumber daya manusia (SDM) memiliki visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus pula oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga. Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktivitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja dan untuk menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat terbaik serta berpartisipasi dalam mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang diemban.

Untuk bisa mengelola sumber daya manusia sebagai pengelola organisasi ini dengan segenap kemampuannya, maka manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi untuk mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Pada Kementerian Agama sebagai lembaga pemerintah yang bertugas sebagai pengawal moral bangsa dan menata kehidupan umat beragama dalam sistem kehidupan sosial, bertanggungjawab untuk melakukan penataan dan pembinaan secara berkesinambungan, demi terwujudnya kehidupan masyarakat yang damai, dinamis berdasarkan Pancasila. Dengan mempunyai tugas membantu pemerintah dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintah di bidang keagamaan oleh Kementerian Agama Kabupaten Kapuas.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut : 1). Secara parsial antara Kualitas SDM memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas karena berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$, 2). Secara parsial antara Kuantitas SDM memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas karena berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$, dan 3). Secara parsial antara sasaran kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas karena berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta. Jakarta.
- As,ad, Moh. 2011. Psikologi Industri. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Carudin. 2011. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru. ISSN 1412-565x. Edisi Khusus No 2 Agustus 2011.
- Effendi, Sofian. "Perspektif Administrasi Pembangunan Kualitas Manusia dan Kualitas Masyarakat." <http://lib.ugm.ac.id/data/pubdata/sofiane/perspektifkualitaskanu0sia.pdf>> diakses pada 16 Mei 2007.
- Gibson, James, L. 2010. Organisasi dan Manajemen. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan. Malayu, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bina Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2012. Manajemen Strategik. Penerbit Ghalia. Jakarta
- Manullang, A. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta. Manusia. Gahlia Indonesia. Jakarta.

- Martoyo, Sosilo 2010. Jurnal Kepuasan Kerja.<http://wangmuba.com/2012/03/04/pengertian0kepuasan/>. Diakses tanggal 5 Mei 2010 jam 20.00 WIB
- Matindas, R. 2010. Manajemen SDM. Jakarta : PT. Temprint
- Nasution, Ali Musa, Muhammad. 2015. Pengaruh Kualitas Kerja Sdm Dan Sasaran Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. Jurnal Online
- Ndraha, Talizduhu. 2012. Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Ratman Fauzi. 2014. Pengaruh Kualitas SDM, Kuantitas SDM Dan Sasaran Kerja Terhadap Kemampuan Manajerial Dan Reformasi Birokrasi Di Sekretariat DPRD. Jurnal Tesis
- Sedarmayanti. 2012. Sumber Daya Manusia dan Produktivits Kerja. Jakarta : Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Bumi Aksara,
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2010. Jurnal Kinerja Pegawai.<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> . Diakses tanggal 5 Mei 2010 jam 20.00 WIB
- Thoha, Mifta. 2012. Perspektif Perilaku Birokrasi, Dimensi0Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara Jilid II. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, A,W. 2012. Administrasi Kepegawaian.Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat
- Wursanto. 2011. Dasar-Dasar Organisasi. Yogyakarta : Andi Offset
- Zainun, Buchari, 2010, Administrasi Dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia. Jakarta : Gunung Agung.

