repository.ub.ac.id

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

(Studi pada Kementerian Agama Kota Malang)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

MOH. CHAIRUL ANDY NUGRAHA

NIM. 145030101111056

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK

MALANG

2018

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

MOTTO

"Kebahagiaan adalah segala ketika apa yang kamu pikirkan, apa yang kamu katakan, dan apa yang kamu lakukan berjalan dalam harmoni."

(Mahatma Gandhi)

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Kementrian Agama Kota Malang)
Disusun oleh	: Moh. Chairul Andy Nugraha
NIM	: 145030101111056
Fakultas	: Ilmu Administrasi
Jurusan	: Administrasi Publik
Konsentrasi/Minat	: -

Malang, 27 Maret 2018

Komisi Pembimbing,

Dr. Alfi Haris Wanto SAP., MAP., MMG

NIP. 19810601 200501 1 005

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kementrian Agama Kota Malang)"** tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau ditertibkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan. Saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar sarjana akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003), (Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang 27 Maret 2018

Moh. Chairul Andy Nugraha

NIM. 145030101111056

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari	: Kamis
Tanggal	: 26 April 2018
Waktu	: 09.15 - 09.55 WIB
Skripsi Atas Nama	: Moh. Chairul Andy Nugraha
Judul	: Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Kementrian Agama Kota Malang)

Dan dinyatakan LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Dr. Alfi Haris Wanto, S.AP, M.AP MMG
NIP. 19810601 200501 1 005

Anggota

Dr. Ratih Nur Pratiwi, Msi
NIP. 19530807 197903 1 001

Anggota

I Gede Eko Putra Sri Sentanu, Ph.D
NIP. 2017107 831204 1 001

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

RINGKASAN

Moh. Chairul Andy Nugraha, 2018, **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Pada Kementrian Agama Kota Malang).** Dr. Alfi Haris Wanto, SAP., MAP., MMG

Manajemen sumber daya manusia merupakan cara dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam periode tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh sebuah organisasi dalam hal ini perlu mengatur sumber daya yang dimiliki untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada. Kinerja pegawai dapat dilihat dari keberhasilan pencapaian tujuan dalam organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi pegawai dan motivasi pegawai. Penelitian ini menguji seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian di Kementrian Agama Kota Malang. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Metode penentuan jumlah sampel yaitu sampling jenuh yang keseluruhan populasi yang dijadikan sampel, sehingga terdapat 41 pegawai negeri sipil Kementrian Agama Kota Malang. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer berupa kuesioner. Uji yang digunakan yaitu uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heterokedastitas, uji multikolinearitas, uji liniearitas. Selanjutnya uji analisis data dan interprestasi yang meliputi analisis deskriptif, koefisien korelasi, regresi linier berganda, regresi linier sederhana dan koefisien determinasi, uji hipotesis yang merupakan uji simultan dan parsial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwan pengujian regresi berganda dan regresi sederhana berpengaruh secara signifikan. Secara regresi berganda dan regresi sederhana berpengaruh secara signifikan. Secara regresi berganda menunjukkan kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi pegawai (X_2) dari hasil uji koefisien determninasi (R^2) 0,632 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel terikat atau kinerja pegawai (Y) di pengaruhi kompetensi pegawai dan motivasi pegawai sebesar 63,2%. Selanjutnya dari hasil regresi sederhana menunjukkan kompetensi pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) berdasarkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,570 . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel terikat kinerja pegawai (Y) di pengaruhi

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

oleh kompetensi pegawai sebesar 57% serta menunjukkan motivasi pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) berdasarkan hasil koefisen determiniasi (R^2) sebesar 0,538. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel terikat kinerja pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh motivasi pegawai sebesar 53,8%.

Pihak Kementrian Agama Kota Malang diharapkan untung meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kompetensi pegawai dan motivasi pegawai. Pegawai yang meningkat maka diharapkan tujuan dari Kementrian Agama Kota Malang dapat tercapai dengan baik.

Kata kunci: *kompetensi pegawai (X_1), motivasi pegawai (X_2), kinerja pegawai (Y).*

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

SUMMARY

Moh. Chairul Andy Nugraha, 2018, **EFFECT OF COMPETENCE AND EMPLOYEE MOTIVATION TO PERFORMANCE OF CIVIL SERVANT EMPLOYEES (Study On Ministry of Religious Affairs of Malang City).** Dr. Alfi Haris Wanto, SAP., MAP., MMG

Human resource management is a way of implementing management functions that will improve employee performance. Performance is the result of work achieved by a person within a certain period. To achieve the goals desired by an organization in this case need to manage the resources owned to carry out the tasks that exist. Performance of employees can be seen from the success of achieving goals within the organization. There are several factors that affect employee performance that is employee competence and employee motivation. This study examines how big the influence of employee competence and employee motivation on employee performance simultaneously and partially.

This research uses explanatory research type of research with quantitative approach. Research location in Ministry of Religious Affairs of Malang City. Measurement scale used in this research use likert scale. The method of determining the number of samples is saturated sampling of the entire population sampled, so that there are 41 civil servants of the Ministry of Religious Affairs of Malang. The data used in this study is primary data in the form of questionnaires. The test used is the test of research instrument include test of validity and reliability test, classical assumption test include normality test, heterokedastity test, multicolinearity test, linearity test. Further test data analysis and interpretation that includes descriptive analysis, correlation coefficient, multiple linear regression, simple linear regression and coefficient of determination, hypothesis test which is a simultaneous test and partial.

The results of this study indicate that multiple regression testing and simple regression have significant effect. Multiple regression and simple regression have significant effect. Multiple regression shows employee competence (X_1) and employee motivation (X_2) from result of determination coefficient test (R^2) 0,632 it shows that dependent variable or employee performance (Y) influence employee competency and employee motivation equal to 63,2%. Furthermore from the simple regression shows employee competence (X_1) on employee performance (Y) based on the coefficient of determination (R^2) of 0,570. It shows that the dependent variable of employee performance (Y) is influenced by employees' competence by 57% and

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

shows employee motivation (X_2) on employee performance (Y) based on determination coefficient (R^2) 0,538. It shows that the dependent variable of employee performance (Y) influenced by employee motivation is 53,8%.

The Ministry of Religious Affairs of Malang City is expected to increase the performance of employees by increasing employee competence and employee motivation. Employees who increase the expected goal of the Ministry of Religion Malang can be achieved well.

Keywords*: employee competence (X_1), employee motivation (X_2), employee performance (Y).*

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

HALAMAN PERSEMBAHAN

KuPersembahkan Karyaku Kepada:

Untuk Orang Tuaku Tersayang;

Ayahanda H. Rusdin Andi Zubaer, (alm) Ibunda Hj. Andi Suharlina dan Ibunda Hj. Nirmala Muin Hamzah

Adikku;

Moh. Hasrullah Mahendra

Nizariyah Rahmadiani

Terima kasih untuk setiap doa, dukungan kasih sayang, canda tawa serta semangat selama penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan berkah atas segala karunia yang diberikan kepada penulis menyelesaikan laporan skripsi berjudul **"Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai".** Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan orang-orang yang mengikutinya hingga akhir kelak.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Peniliti menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, peniliti ingin menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Drs. Andi Fefta Wijaya, MDA., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Brawijaya Malang.
3. Bapak Fadillah Amin, Dr., M.AP., Ph.D selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

4. Bapak Dr. Alfi Haris Wanto, S.AP., MAP., MMG selaku Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberikan pengarahan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis sebagai bekal untuk kemudian hari.
6. Bapak dan Ibu Pegawai dilingkungan Kementrian Agama Kota Malang yang telah memberikan izin serta bantuan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
7. Hedinar, Qonita, Ozi, Aldy, Gading, Fatan, Azmi, Rizal yang selalu menyemangati, mendukung dan mendoakan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih teman-teman peneliti Dida, Juan, Bela, Tya dan Baiq yang sudah membantu peneliti sampai ditahap ini.
9. Fitri dan Firna terima kasih sudah memberikan saran peneliti untuk melanjutkan kuliahnya di Malang.
10. Terima kasih rekan-rekan IPPMST sudah memberikan suasana kekeluargaan di tanah rantau.
11. Terima Kasih rekan-rekan Run Malang Run yang selalu memberikan semnagat dan candaan pada saat latihan atau lomba.
12. Terima kasih rekan-rekan UBR yang selalu memberikan semangat pada peneliti dan candaan pada saat latihan atau lomba.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

13. Terima kasih rekan-rekan Happy Runners Palu yang selalu memberikan semangat pada peneliti dan candaan pada saat latihan atau lomba.
14. Sahabat-sahabat Peneliti di Kota Palu, Haikal, Dede, Iwan, Agung dan Wawa yang sudah memberikan masukan dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna yang membutuhkan saran dan kritik dari pembaca agar dapat menjadi lebih baik. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

DAFTAR ISI

COVER i
MOTTO ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI iv
TANDA PENGESAHAN v
RINGAKASAN vii
HALAMAN PERSEMBAHAN x
KATA PENGANTAR xi
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xviii
DAFTAR GAMBAR xix
DAFTAR LAMPIRAN xx

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 11
D. Batasan Penelitian 11
E. Kontribusi Penelitian 11
F. Sistematika Penulisan 11

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahlu 13
B. Admnistrasi Publik 20
C. Manajemen Sumber Daya Manusia 22
D. Kompetensi 24
1. Pengertian Kompetensi 24
2. Manfaat Penggunaan Kompetensi 26
3. Indikator Kompetensi 27

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

E. Motivasi 30
1. Pengertian Motivasi 30
2. Jenis-Jenis Motivasi 31
3. Indikator Motivasi 32
F. Kinerja 33
1. Pengertian Kinerja 33
2. Tujuan Kinerja 34
3. Sasaran Kinerja 35
4. Indikator Kinerja 35
G. Hubungan Antar variabel 36
1. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil ..36
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil 38
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil 38
G. Kerangka Pikir Penelitian 39
G. Hipotesis 40

BAB 3 METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 41
B. Lokasi Penelitian 41
C. Konsep, Variabel dan Definisi Operasional 42
1. Konsep 42
2.Variabel 43
3. Definisi Operasional 44
D. Skala Pengukuran 49
E. Populasi dan Sampel 50
F. Teknik Pengumpulan Data 51
1. Jenis Sumber Data 51
2. Metode Pengumpulan Data 52
3. Instrumen Penelitian 52
G. Uji Validitas dan Reliabilitas 53
1. Uji Validitas 53

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2. Uji Reliabilitas 54
H. Uji Asumsi Klasik 55
1. Uji Normalitas 55
2. Heterokedastitas 55
3. Multikolinieritas 56
4. Uji Linearitas 56
I. Teknik Analisis Data 57
1. Analisis Deskriptif 57
2. Analisis Koefisien Korelasi 57
3. Analisis Regresi Liniear Berganda 57
4. Analisis Regresi Linierar Sederhana 58
5. Koefisien Determinasi 59
J. Uji Hipotesis 59
1. Uji F (Uji Simultan) 59
2. Uji T (Uji Parsial) 60

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kementrian Agama Kota Malang 62
1. Sejarah Kementrian Agama Kota Malang 62
2.Visi-Misi Kementrian Agama Kota Malang 63
3. Struktur Organisasi Kementrian Agama Kota Malang 64
4. Tugas, Pokok dan Fungsi Kementrian Agama Kota Malang 65
5.Program Unggulan Kementrian Agama Kota Malang 66
B. Gambaran Umum Responden 70
1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamain 70
2.Data Responden Berdasarkan Usia 71
3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 71
4.Data Responden Berdasarkan Masa Kerja 72
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian 72
1. Hasil Uji Validitas 72
2. Hasil Uji Reliabilitas 76

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

D. Uji Asumsi Klasik 76
1. Uji Normalitas 76
2. Heterokedastitas 79
3. Multikolinieritas 80
4. Uji Linearitas 82
E. Analisis Data 82
1. Analisis Deskriptif 82
2. Analisis Koefisien Korelasi 94
3. Analisis Regresi Liniear Berganda 97
4. Analisis Regresi Liniear Sederhana 99
5. Koefisien Determinasi 101
F. Uji Hipotesis 103
1. Uji F (Uji Simultan) 103
2. Uji T (Uji Parsial) 106
G. Pembahasan Hasil Penelitian 111
1. Pengaruh Kompetensi Pegawai (X_1) dan Motivasi Pegawai (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai 112
2. Pengaruh Kompetensi Pegawai (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai 113
3. Pengaruh Motivasi Pegawai (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai 115

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 118
B. Saran 119

DAFTAR PUSTAKA 121
LAMPIRAN 124

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR TABEL

No Judul Halaman

1.1. Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Kementrian Agama Kota Malang.....9

2.1. Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Terdahulu.....16

3.1. Konsep, Variabel, Indikator dan Item.....46

3.2. Skala Pengukuran.....50

4.1. Hasil Uji Validitas.....73

4.2. Hasil Uji Reliabilitas.....76

4.3 Hasil Uji Normalitas.....77

4.4. Hasil Uji Glejser.....79

4.5. Hasil Uji Multikolinearitas.....81

4.6. Hasil Uji Multikoliniearitas (eigenvalue dan condition index).....81

4.7. Hasil Uji Linearitas.....82

4.8. Frekuensi Jawaban Resmpnden Variabel Kompetensi Pegawai (X_1).....83

4.9.Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Pegawai (X_2).....87

4.10.Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y).....91

4.11.Pedoman Koefisien Korelasi.....95

4.12.Hasil Uji Korelasi Analisis Regresi Liniear Berganda.....95

4.13.Hasil Uji Korelasi Analisis Regresi Linier Sederhana (X_1).....96

4.14.Hasil Uji Korelasi Analisis Regresi Linier Sederhana (X_2).....96

4.15.Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....97

4.16.Hasil uji Persamaan Regresi Linier Sederhana X_1 Terhadap Y.....99

4.17.Hasil Uji Persamaan Regeresi Linier sederhana X_2 Terhadap Y.....100

4.18.Hasil Uji Koefisien Determinasi Regresi Linier Berganda.....101

4.19.Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1.....102

4.20.Hasil Uji Koefisien Determinasi X_2.....102

4.21.Hasil Uji F Analisis Regeresi Linier Berganda.....104

4.22.Hasil Uji F Kompetensi Pegawai (X_1).....105

4.23.Hasil Uji F Motivasi Pegawai (X_2).....106

4.24.Hasil Uji t regresi liniear berganda.....108

4.25.Hasil Uji t Kompetensi Pegawai (X_1).....109

4.26.Hasil Uji t Motivasi Pegawai (X_2).....110

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR GAMBAR

No Judul Halaman

2.1. Indikator Kompetensi....28
2.1. Kerangka Pikir Penelitian....39
2.2. Model Hipotesis....40
4.1. Struktur Organisasi Kementrian Agama Kota Malang....64
4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....70
4.3. Responden Berdasarkan Usia....71
4.4. Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir....71
4.5. Responden Berdasarkan Masa Kerja....72
4.6. Model Regresi Kompetensi Pegawai (X_1)....77
4.7. Model Regresi Motivasi Pegawai (X_2)....78
4.8.Model Regresi Kinerja Pegawai (Y)....78
4.9 Hasil Uji Heterokedastitas....80

DAFTAR LAMPIRAN

No Judul Halaman

1. Kuesioner Penelitian 124
2. Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item X_1 129
3. Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item X_2 130
4. Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item Y 131
5. Uji Validtas dan Reliabilitas 133
6. Uji Asumsi Klasik 136
7. Analisis Regresi Liniear Berganda 139
8. Analisis Regresi Liniear Sederhana 140
9. Dokumentasi 141

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan komponen utama dalam suatu organisasi yang berpartisipasi dalam melaksanakan tugas, pokok, fungsi, dan segala kegiatan yang ada di dalamnya. Seiring perkembangan zaman, setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, sehingga sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia disebut dengan manajemen sumber daya manusia, upaya pengelolaan sumber daya mausia yaitu dapat dilalui dengan cara melakukan pengembangan dan pertahanan sumber daya manusia yang telah memiliki kompetensi serta kualitas yang tinggi.

Peranan sumber daya manusia salah satu faktor utama yang sangat penting dalam organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalamnya.

Menurut Hasibuan (2002:10) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan perananan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia berkualitas dapat ditingkatkan dengan manajemen sumber daya manusia hal ini

dikarenakan menurut Bangun (2012:5) manajemen sumber daya manusia ialah suatu strategi dan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning,organizing, staffing, actuating* dan *controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia, sehingga dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu menurut Kasmir (2016:179) manajemen sumber daya manusia mendapat pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakanya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam periode tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh sebuah organisasi dalam hal ini perlu mengatur sumber daya yang dimiliki untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada. Kinerja pegawai dapat dilihat dari keberhasilan pencapaian tujuan dalam organisasi. Kinerja sumber daya manusia yang dimaksud yaitu dalam melaksanakan kegiatan atau tugas-tugas serta tanggung jawab yang diembanya sebagai pelayan masyarakat. Menurut Kasmir (2016:180) kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung hawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya dalam kinerja mengandung unsur-unsur standar pencapaian harus dipenuhi, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerjanya baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Mampu tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaanya yang menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan

ini harus pula diikuti dengan tanggung jawab terhadap pekerjaanya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh kompetensi dan motivasi yang kuat agar kemampuan yang yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau pekerjaan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi. Untuk menyelesaikan tugas pekerjaan sebaiknya pegawai memiliki kompetensi yang baik. Hal ini berguna karena kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting dalam upaya suatu organisasi dalam mencapai tujuanya. Menurut Bangun (2012:159) seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya maka akan mendapatkan hasil kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak terhadap kinerjanya.

Kompetensi pegawai merupakan unsur yang penting untuk meningkatkan kinerja, namun hal tersebut perlu didukung yaitu motivasi. Motivasi merupakan suatu kondisi atau situasi pegawai yang berdampak pada kinerja. Menurut Edwin B Flippo 1984 (Hasibuan, 2002:143) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus akan tercapai. G.R.Terry 1978 (Hasibuan 2002:145) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan tersebut.

Motivasi merupakan dorongan atau rangsangan kepada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Dorongan atau rangsangan ini dapat berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar. Seseorang memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau dengan kata lain memiliki motivasi yang kuat, tentu akan mempengaruhi kinerjanya tersebut. Menurut Newstrom 2011 (Wibowo, 2015:110) motivasi adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak sesuai dan menggunakan perilaku tertentu, idealnya perilaku ini akan di arahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 8 tahun 2013 tentang pedoman penyusunan standar kompetensi teknis pegawai negeri sipil, yang dimaksud kompetensi teknis pegawai negeri sipil ialah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan keahlian setiap kerja yang berdasarkan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan.

Pencapaian kinerja yang baik, dibutuhkan adanya integritas, profesional, netral dan bebas dari tekanan apapun serta bersih dari adanya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan kinerja andal dari penyelenggara pelayanan publik. Dengan demikian penyelenggara pelayanan publik dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kantor Kementrian Agama Kota Malang merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menangani masalah pelayanan publik. Maka untuk menjamin terlaksananya tugas-tugas yang diembannya yang pada gilirannya adalah kinerja sangat diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten, motivasi yang tinggi dan jalinan komunikasi dari atasan ataupun ke bawah yang harmonis, terlebih dengan warga masyarakat yang membutuhkan pelayanan publik.

Penyelenggara pelayanan publik, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN), adalah pelayan masyarakat atau abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Terkait harapan masyarakat terhadap Aparatur Sipil Negara adalah kinerja andal yang diberikan dalam pelayanan publik.

Sebagai Aparatur pemerintahan ASN mempunyai salah satu peran yang penting dalam tugas dan fungsinya sebagai Aparatur Sipil Negara dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan pelayanan publik kepada masyarakat dimana ASN Kementrian Agama harus memberikan kinerja yang baik terhadap masyarakat karena ASN sebagai pelayan publik.

Selanjutnya dalam rangkaian kerja Kepala Kantor Kementrian Agama Wilayah Provinsi Jawa Timur di kota Malang bertempat di aula MAN 3 Malang dalam pidatonya di kegiatan pembinaan ASN dalam rangka peningkatan kinerja di Kantor Kementrian Agama Kota Malang :

> "ASN Kankemenag Kota Malang harus senantiasa mengembangkan wawasan serta meningkatkan keterampilan dan kesigapan dalam bertugas. Ego sektoral, sektarianisme, dan sejenisnya harus disingkirkan dari lingkungan kerja, ASN diharap bersikap sebagai agamawan sekaligus negarawan yang menempatkan kepentingan umat dan bangsa di atas kepentingan pribadi dan kelompok, bukan pada jamannya lagi saat ini ASN minta dilayani akan tetapi harus bisa menempatkan dirinya sebagai pelayan publik yang dapat diandalkan. Loyalitas harus dikedepankan dalam arti loyalitas untuk kepentingan kemajuan suatu lembaga bukan loyalitas kepada pimpinan atau perseorangan yang mengajak pada hal negatif. Di akhir pembinaannya, Kakanwil berpesan agar kepada seluruh ASN jajaran Kementerian Agama Kota Malang agar senantiasa menjaga marwah Kementerian Agama yang kita cintai sebagai organisasi yang sarat dengan nilai, kultur, dan tradisi baik, untuk itu ASN agar selalu mengedepankan Akhlak karimah, kerja yang maksimal, berinovatif, profesional dan memiliki performen" (Sumber: http://www.kemenagkotamalang.net/2017/10/08)

Artinya bahwa ASN di Kementrian Agama Kota Malang di tuntut meningkatkan kinerjanya dan sebagaimana ASN menjadi penyelenggara pelayan publik yang loyalitas untuk kemajuan suatu lembaga serta menjalankan tugasnya lebih profesional lagi.

Pencapaian kinerja pegawai di Kementrian Agama Kota Malang dimana motivasi sebagai penggerak paling vital. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas. Faktor motivasi pegawai Kementrian Agama Kota Malang dalam melaksanakan tugas abdi negara sangatlah menentukan keberhasilan kinerja Kementrian Agama Kota Malang. Motivasi suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar individu yang dapat mempengaruhi hasil

kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi yang bersangkutan.

Keberhasilan suatu organisasi juga dapat dilihat dari kemampuan organisasinya dalam meningkatkan kinerja anggota organisasinya yang mana hal itu dapat tercapai tergantung pada kinerja pegawainya. Melihat pentingnya kompetensi dan motivasi bagi para pegawai, maka dalam hal ini kompetensi yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementrian Agama Kota Malang salah satunya dapat dilihat dari pendidikan terakhir

1.1 Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Kementrian Agama Kota Malang

Pendidikan Terakhir	Jumlah
SMA / Sederajat	2
Diploma	1
S1	23
S2	11
S3	4

(sumber: olahan penulis, 2017)

Terdapat kesimpulan yang dapat diambil dari tabel tersebut kompetensi yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementrian Agama Kota Malang cukup baik yang dilihat dari jumlah pendidikan terakhir. Hal tersebut dapat mempengaruhi pengetahuan, keterampilan, sikap kerja yang dimilki dari pegawai Kementrian Agama Kota Malang. Dalam hal motivasi yaitu dengan memberikan

insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan bahkan reward atau promosi jabatan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu antara lain Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2012) dengan judul yaitu "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo Stationery Ritel Utama Cabang Samarinda". Terdapat dua veriabel bebas pada penelitian ini yaitu kompetensi pegawai dan motivasi pegawai. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja. Dari penelitian ini menggunakan jenis explanatory research dan berdasarkan hasil uji analisis berganda terdapat pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penelitian yang dilakukan Arta (2015) dengan judul yaitu "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor cukai tipe madya pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung". Terdapat dua variabel bebas pada penelitian ini yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Berdasarkan analisis berganda terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan variabel yang mendominasi pada penelitian ini adalah variabel motivasi dibandingkan variabel lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan Untari (2014) "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai" di CV Buana Mas Surabaya. Terdapat dua variabel bebas pada penelitian ini yaitu kompetensi dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh koefisien korelasi berganda menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya memiliki hubungan yang erat. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan baik variabel kompetensi dan lingkungan kerja masing-masing mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya.

Penelitian yang dilakukan Anggreany (2017) "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sumber Daya dan Energi Mineral Kabupaten Donggala". Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Penelitian yang dilakukan Aggreany menggunakan teknik sampling jenuh karena dalam penelitianya terdiri 51 orang responden.

Penelitian yang dilakukan Andarie (2016) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sempaja Selatan Kecamatan Samarinda Utara". Penelitian ini bersifat verifikatif atau causalitas, dimana variabel-variabel tersebut akan dibuktikan dengan pengujian hipotesis. Jumlah populasi dan sampel yang diambil untuk penelitian adalah seluruhnya yaitu 20 responden secara sensus.

Meskipun penelitian ini mereplikasi namun terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian ini adalah penulis sama-sama meneliti kinerja pegawai. Perbedaan dari penelitian ini adalah diantaranya menggunakan teknik analisis berganda dan teknik analisis sederhana dengan menggunakan dua variabel bebas.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan melihat pentingnya kinerja pegawai, maka penulis tertarik dan ingin meneliti mengenai kompetensi pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel kompetensi dan variabel motivasi , lalu selanjutnya seberapa besar dari kedua variabel ini mempengaruhi kinerja pegawai digunakan sebagai variabel terikat. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul **"Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Kementrian Agama Kota Malang)".**

B. Rumusan Masalah

Dari Latar belakang yang di uraikan di atas, maka dapat diidentifikasikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Sejauh manakah pengaruh kompetensi dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil studi pada Kementrian Agama Kota Malang?
2. Sejauh manakah pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil studi pada Kementrian Agama Kota Malang?
3. Sejauh manakah pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil studi pada Kementrian Agama Kota Malang?

C. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementrian Agama Kota Malang.

D. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup pembahasan hanya mencakup tentang kinerja pegawai di Kementrian Agama Kota Malang, untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

E. Kontribusi penelitian

Adapun hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Akademis

   Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan disiplin ilmu administrasi publik dan sebagai bahan refrensi bagi calon peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan judul dan topik sejenis.

2. Secara Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi Pemerintah Kota Malang Kementrian Agama Kota Malang.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab yang merupakan rangkaian antar bab yang satu dengan lainya. Adapun penulisan sistematika ini adalah sebagai berikut:

1. BAB 1: PENDAHULUAN

   Bab ini merupakan pendahuluan yang meliputi penjelasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kontribusi penelitian, serta sistematika pembahasan.

2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

   Bab ini berisi menjelaskan penelitian terdahulu serta teori-teori yang digunakan dalam pemecahan masalah berkaitan dengan judul atau tema yang diangkat peneliti.

3. BAB III: METODE PENELITIAN

   Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan yang memuat jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analis data.

4. BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

   Bab ini menjelaskan garis besar isi dari hasil penelitian dan pembahasan yang mengulas tentang analisis data penelitian, dan imprestasi hasil analisis data penelitian.

5. BAB V: PENUTUP

   Bab ini akan menguraikan kesimpulan dari imprestasi hasil analisis data penelitian dengan saran-saran yang dipandang perlu untuk diberikan.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Pratama (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2012) dengan judul yaitu "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo Stationery Ritel Utama Cabang Samarinda". Terdapat dua veriabel bebas pada penelitian ini yaitu kompetensi pegawai dan motivasi pegawai. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 65,5%. Motivasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) sebesar 34,5%. Sedangkan uji hipotesis secara simutan menggunakan uji f. Hasil uji F menunjukkan sebesar 11.889 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 karena nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yang diteliti.

2. Arta (2015)

Penelitian yang dilakukan Arta (2015) dengan judul yaitu "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor cukai tipe madya pabean ngurah rai kabupaten Badung". Terdapat dua

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

variabel bebas pada penelitian ini yaitu kompetensi dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Berdasarkan regresi berganda menunjukkan kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bahwa hasil uji koefisien determinasi R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,669 yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi pegawai (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai kantor ukai tipe madya pabean Ngurah Rai kabupaten Badung sebesar 66,9%. Menunjukkan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,549 yang artinya 54,9% lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai (Y).

3. Untari (2014)

Penelitian yang dilakukan Untari (2014) "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai" di CV Buana Mas Surabaya. Terdapat dua variabel bebas pada penelitian ini yaitu kompetensi dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar 75,2 % menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya memiliki hubungan yang erat. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan baik variabel kompetensi dan lingkungan kerja masing-masing mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya Hasil ini ditunjukan dengan perolehan nilai signifikansi masing-masing variabel tersebut masih dibawah tingkat nyata 5%. Hasil perhitungan

koefisien determinasi partial (r2) menunjukkan variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya sebesar 42,04%. Hal ini diindikasikan dengan tingkat koefisien korelasi maupun determinasi parsial untuk variabel tersebut lebih besar dari pada variabel lingkungan kerja yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya sebesar 10,24%.

4. Anggreany (2017)

Penelitian yang dilakukan Anggreany (2017) "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sumber Daya dan Energi Mineral Kabupaten Donggala". Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Penelitian yang dilakukan Aggreany menggunakan teknik sampling jenuh karena dalam penelitianya terdiri 51 orang responden. Berdasarkan pengujian regresi berganda menggunakan SPSS for Windows bahwa Kompetensi (X_1) dengan koefisien regresi 0,280 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi dan kinerja pegawai, motivasi (X_2) dengan koefisien regresi 0,255 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik (X_3) dengan koefisien regresi 0,144 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai.

5. Andarie (2016)

Penelitian yang dilakukan Andarie 2016 dengan judul "Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sempaja Selatan Kecamatan Samarinda Utara". Penelitian ini bersifat verifikatif atau causalitas, dimana variabel-variabel tersebut akan dibuktikan dengan pengujian hipotesis. Jumlah populasi dan sampel yang diambil untuk penelitian adalah seluruhnya yaitu 20 responden secara sensus. Menggunakan Koefisien Korelasi Rank Spearman versi Sidney Siegel Diperoleh bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan rs tabel lebih besar (0,450) daripada rs tabel kritis dengan tingkat signifikansi alfa 0,05 (0,380).

Diketahui tingkat korelasi (rs) perhitungan dengan N=19 adalah 0,443 dan rs tabel kritis pada tingkat signifikansi alfa 0,05 adalah 0,391. Jadi, jika dibandingkan maka rs perhitungan lebih besar daripada rs tabel kirits (0,443 > 0,391). Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan peneliti dapat diterima, yaitu Kompetensi Pegawai Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan mengenai penelitian terdahulu, maka akan diringkas dalam bentuk tabel dan dijelaskan perbedaan dengan penelitian ini. Berikut tabel perbedaan dan persamaan penelitian dengan terdahulu.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian Terdahulu	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang
1	Pratama (2012)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	1. Variabel bebas: Kompetensi pegawai dan Motivasi 2. Variabel terikat: Kinerja 3. Jenis Penelitian: Eksplanatory 4. Lokasi Penelitian: PT Indo Stationery Ritel Utama Cabang Samaranda 5. Teknik Analisis Data: Regresi Linier Bergadanda	1. Variabel bebas: Kompetensi dan Motivasi. 2. Variabel terikat: Kinerja Pegawai 3. Jenis Penelitian: Eksplanatory 4. Lokasi Penelitian: Kementrian Agama Kota Malang 5. Teknik Analisis data: Regresi Linier Berganda dan Regresi Linier Sederhadana
2	Arta (2015)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1. Variabel bebas: Motivasi dan Lingkungan kerja. 2. Variabel terikat: Kinerja Pegawai 3. Jenis Penelitian:	1. Variabel bebas: Kompetensi dan Motivasi. 2. Variabel terikat: Kinerja Pegawai 3. Jenis Penelitian: Eksplanatory

			Eksplanatory 4. Lokasi Penelitian: Kantor Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung 5. Teknik Analisis data: Regresi Linier Berganda dan Regresi Linier Sederhadana	4. Lokasi Penelitian: Kementrian Agama Kota Malang 5. Teknik Analisis data: Regresi Linier Berganda dan Regresi Linier Sederhadana
3	Untari (2014)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai	1. Variabel bebas: Kompetensi dan Lingkungan Kerja 2. Variabel Terikat: Kinerja pegawai 3. Jenis Penelitian: Explanatory 4. Lokasi Penelitian: CV Buana Mas Surabaya 5. Teknik Analisis: Regresi Linear	1. Variabel bebas: Kompetensi dan Motivasi. 2. Variabel terikat: Kinerja Pegawai 3. Jenis Penelitian: Eksplanatory 4. Lokasi Penelitian: Kementrian Agama Kota Malang 5. Teknik Analisis data: Regresi Linier Berganda

			Berganda	dan Regresi Linier Sederhadana
4	Anggreany (2017)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1. Variabel bebas: Komtensi, Motivasi dan Lingkungan kerja 2. Variabel terikat: Kinerja Pegawai 3. Jenis Penelitian: Deskriptif 4. Lokasi Penelitian: Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala 5. Teknik Analisis: Regresi Linier Berganda	1. Variabel bebas: Kompetensi dan Motivasi. 2. Variabel terikat: Kinerja Pegawai 3. Jenis Penelitian: Eksplanatory 4. Lokasi Penelitian: Kementrian Agama Kota Malang 5. Teknik Analisis data: Regresi Linier Berganda dan Regresi Linier Sederhadana
5	Andarie (2016)	Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai	1. Variabel bebas: Kompetensi 2. Variabel terikat: Kinerja 3. Jenis Penelitian: Eksplanatory	1. Variabel bebas: Kompetensi dan Motivasi. 2. Variabel terikat: Kinerja Pegawai 3. Jenis Penelitian: Eksplanatory 4. Lokasi Penelitian:

			4. Lokasi Penelitian: Kantor Kelurahan Sempaja Selatan Kecamatan Samarinda Utara 5. Teknik Analisis Data: Regresi Linier Sederhana	Kementrian Agama Kota Malang 5. Teknik Analisis data: Regresi Linier Berganda dan Regresi Linier Sederhadana

Sumber : Olahan Penulis 2017

B. Admnisnistrasi Publik

Administrasi Publik, menurut Chandler dan Plano 1988 (Yeremias:2008:3) adalah proses dimana sumber daya dan personel publik di organisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Administrasi dapat dikatakan sebagai seni dan ilmu (*art and science*) yang ditujukan *mengatur public affairs* dan melaksanakan berbagai tugas yang telah ditetapkan. Dan sebagai suatu disiplin ilmu, administrasi publik bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah publik melalui perbaikan dan penyempurnaan terutama di bidang organisasi, sumber daya manusia dan keuangan.

Istilah administrasi publik menunjukkan bagaimana pemerintah berperan sebagai agen tunggal yang berkuasa atau sebagai regulator, yang aktif dan selalu berinisiatif dalam mengatur atau mengambil langkah dan prakarsa, yang menurut mereka paling penting atau baik untuk masyarakat karena diasumsikan bahwa masyarakat adalah pihak yang pasif dan kurang mampu dan harus tunduk dan menerima apa saja yang di atur oleh pemerintah

Administrasi publik menunjukan suatu konteks menurut Yeremias (2008:4) bahwa yang lebih maju dari pertama diatas yaitu pemerintah lebih berperanan dalam mengemban misi pemberian pelayanan publik *(service provider)*. Dalam konteks ini diasumsikan bahwa pemerintah lebih responsif atau lebih tanggap terhadap apa yang dibutuhkan masyarakat dan lebih mengetahui cara terbaik untuk memberi pelayanan publik kepada masyarakat. Meskipun kebutuhan publik merupakan sasaran utama kegiatan pemerintah namun pemerintah tidak berupaya memberdayakan publik.

Dapat disimpulkan bahwa administrasi publik yaitu usaha atau kerja sama yang dijalankan oleh pemerintah dalam rangka menjalankan fungsi pengaturan dan pelayanan masyarakat, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Hal-hal yang berkaitan dengan publik yaitu dapat meliputi manajemen publik, kebijakan publik, masalah-masalah publik melalui perbaikan-perbaikan atau penyempurnaan terutama dibidang organisasi, sumber daya manusia, serta etika yang mengatur penyelenggara negara.

Administrasi publik dalam penelitian merupakan proses dalam menjalankan penyelenggaran pemerintah mengenai pelayanan perizinan yang dilaksanakan sumber

daya manusia yang berkempoten sehingga pegawai dapat memberikan pelayanan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat serta dapat memberikan kontribusi terhadap tercapainya kinerja pegawai yang berkualitas.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menenutukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai. Menurut Kasmir (2016:6) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia "proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesehjateraan stakeholder."

Dari pengertian ini bahwa SDM memiliki andil dalam mencapai tujuan organiasi, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

Guna mencapai semua itu seluruh SDM perlu dikelola sengan sebaiknya mulai perencanaan SDM, rekrutmen sampai dengan karyawan pensiun. Sedangkan tujuan lainya adalah memberikan kesehjateraan *stakeholder,* melalui berbagai manfaat seperti kompensasi, baik berupa gaji atau bonus, insentif, kesehatan, pendidikan, liburan dan kesehjateraan lainya.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Mengelola SDM harus dilakukan secara benar sesuai dengan kaidah-kaidah kemanusiaan atau kodratnya. Jika zaman dahulu manusia atau pegawai dianggap dianggap mesin yang dapat dilakukan dengan semena-mena demi mencapai tujuan perusahaan. Manusia tidak dianggap sebagai manusia oleh organisasi bahkan dianggap sebagai budak yang dapat diperintahkan semaunya. Namun saat ini sesuai dengan perkembanganya, manusia semakin diperhatikan bahkan sekarang sudah berubah menjadi aset yang paling penting untuk diperhatikan. Artinya manusia harus diperhatikan dalam hal segala kebutuhanya dan diperlakukan dengan sebaik-baiknya serta dijaga sebagaimana layaknya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan pegawai sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terilbat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki organisasi juga meningkat sehingaa motivasi yang kuat akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Perlakuan juga diberikan dalam hal kesehjateraan dengan memberikan kompensasi, karier dan lingkungan kerja. Terdapat beberapa prinsip yang ada dalam praktik manajemen sumber daya manusia menurut Suparyadi (2015:3) yaitu:

1. Pegawai sebagai unsur investasi perlu dikelola dan dikembangkan dengan baik agar memiliki kinerja yang sangat tinggi, sehingga mampu memberikan kontribusi jangka panjang ke dalam organisasi, yaitu tercapainya sasaran organisasi.
2. Kebijakan dan program organisasi harus diarahkan untuk mencapai tujuan kedua pihak (organisasi dan pegawai), sehingga dapat memuaskan, baik bagi organisasi maupun pegawai.

3. Kebijakan dan program organisasi harus memberi peluang yang besar bagi karyawan untuk mengembangkan diri guna mencapai cita-citanya.
4. Dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia, kebijakan organisasi tidak boleh diskriminatif.
5. Pelaksanaan program organisasi hendaknya memberi ruang yang luas bagi karyawan untuk berpartisipasi, sehingga mereka mampu mengekspresikan seluruh potensi yang dimiliki secara optimal.
6. Penilaian kinerja pegawai harus dilaksanakan dengan tolak ukur yang objektif dan bersifat spesifik, dilaksanakan secara jujur dan adil, serta dilaksanakanya umpan balik dua arah
7. Pemberian kompensasi hendaknya dilakukan secara adil, yaitu didasarkan pada faktor-faktor kompensabel dari masing jabatan atau pekerjaan.
8. Penegakan disiplin kepegawaian hendaknya dilaksanakan secara progresif, kecuali terhadap karyawan yang melakukan suatu pelanggaran dengan ancaman hukuman pidana penjara dalam waktu tertentu.

Dari pengertian diatas serta praktiknya dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesehjateraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing pegawai.

D. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Perubahan lingkungan strategis yang begitu cepat mengharuskan organisasi melakukan penyelesuaian secara cepat pula. Organisasi harus fleksibel agar mampu tetap eksis, bahkan dapat memenangkan persaingan. Kondisi seperti ini mengaharuskan organisasi memiliki pegawai yang berkompetensi sesuai bidangnya tugasnya sehingga mereka mampu bertindak secara prokoatif dan memiliki toleransi terhadap ketidakpastian sebagai akibat perubahan lingkungan yang cepat itu.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan antara mampu bertindak secara proaktif dan memiliki toleransi terhadap ketidakpastian dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul. Seseorang yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya akan mampu menganalisis perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi sehingga mereka dapat bertindak secara proaktif guna mengantisipasi dampaknya dengan melakukan tindakan yang tepat.

Tindakan organisasi yang perlu dilakukan adalah menjadikan program pengembangan karyawan berbasis kompetensi ini dilaksanakan dengan baik maka perusahaan akan memiliki karyawan yang berkompetensi sesuai dengan bidang tugasnya, sehingga tugas-tugas pada setiap jabatan atau pekerjaan dapat dilaksanakan dengan kinerja yang unggul.

Dalam rangka melakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing organisasi perlu memahami apa yang dimaksud dengan kompetensi itu sehingga program pengembangan tersebut dapat diarahkan secara tepat guna. Berikut ini adalah beberapa deifinisi dari kompetensi menurut beberapa ahli:

a. Menurut Boyazis (Hutapea dan Nuraina Thila 2008) “Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang dapat membuat orang tersebut adalah mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan.
b. “Segala bentuk perwujudan, ekspresi dan representasi dari motif, pengetahuan, sikap, perilaku utama agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik atau membedakan kinerja rata-rata dengan kinerja superior” (Susanto, 2002).

Pengembangan pegawai juga akan membuat pegawai yang semula frustasi menghadapi pekerjaanya, setelah mengikuti pengembangan akan kembali bersemangat untuk bekerja karena kemampuanya telah bertambah. Dengan semangat kerja yang terus menyala akan mendorong pegawai untuk bekerja secara sungguh-sungguh, ikhlas tanpa adanya beban. Demikian pula yang semula merasa jenuh terhadap pekerjaanya setelah dikembangkan ke bidang lainya menjadi lebih segar sehingga diharapkan produktivitas dan kinerjanya akan meningkat.

2. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Sutirisno (2009:227) menyatakan bahwa saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen, seleksi dan sistem remunerasi, dan berikut manfaat pengunaan kompetensi yaitu:

a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, kateristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subyektif dalam bidang SDM.
b. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai seleksi dapat membantu organisasi memilih calon pekerja yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari pegawai, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekruitmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang

dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

c. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi yang baik mengharuskan untuk mencari pegawai yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilanya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

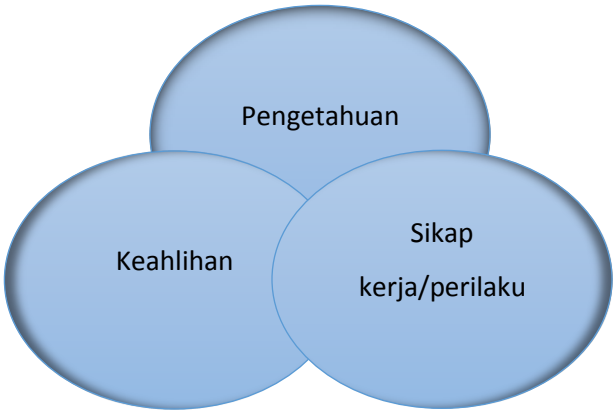
d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan setiap perilaku yang diharapkan.

e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam erea perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang akan dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan.

f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai dan hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam untuk kerja pegawai.

3. Indikator Kompetensi

Indikator Kompetensi pegawai yaitu menurut Suparyadi (2015: 243) yaitu pengetahuan, keterampilan atau keahlian dan sikap kerja individu. Hal ini dapat membuat pegawai tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaanya sehingga ia mampu melakukan pekerjaanya dengan mencapai hasil yang sesuai harapan.



Gambar 2.1. Konsep Kompetensi

Sumber: Suparyadi (2015:243)

Pada gambar 2.1 diatas, konsep kompetensi dilukiskan sebagai area atau bagian yang merupakan persilangan atau perpaduan antara pengetahuan, keahlihan atau keterampilan menunjukkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan pada tingkat yang dapat diterima secara efisien. Sikap/ perilaku/ nilai menunjukkan bahwa pegawai tersebut mampu berada di lingkungan kerjanya karena memiliki nilai-nilai dan karakteristik kepribadian individu yang sesuai dengan pekerjaan dan lingkunganya. Indikator kompetensi yaitu, pengetahuan, keahlian dan sikap kerja:

a. Pengetahuan:
   Segala sesuatu yang mereka ketahui tentang obyek tertentu yang merupakan pengetahuan umum yang dilaksanakan secara langsung atau mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai.
b. Keahlihan:
   Segala sesuatu yang berkaitan dengan bakat pegawai untuk menunjang tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksankan tugasnya.
c. Sikap kerja:
   seseorang bekerja di satu bidang yang benar-benar ia senangi maka kinerja orang tersebut akan baik karena di dorong oleh rasa nyaman dan kepuasan

dalam bekerja. Tetapi, saat seseorang bekerja di bidang yang tidak ia senangi maka akan membuat kinerja orang tersebut tidak maksimal).

Indikator lain dari kompetensi pegawai menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2013 Tentang Pedoman Perumusan Standar Kompetensi Teknis Pegawai Negeri Sipil yaitu kemampuan kerja setiap pegawai negeri sipil Kompetensi yang harus dimiliki seseorang terdiri dari tiga indikator yaitu:

1. Pengetahuan yang dimiliki PNS berupa fakta, informasi, keahlian yang diperoleh seseorang melalui pendidikan dan pengalaman merupakan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatanya, dan berbagai hal yang diketahui oleh PNS terkait dengan pekerjaanya serta kesadaran yang diperoleh PNS melalui pengalaman suatu fakta atau situasi dalam konteks pekerjaan.
2. Keterampilan PNS untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan, yang meliputi:
   a. Keterampilan melaksanakan pekerjaan individual;
   b. Keterampilan mengelola sejumlah tugas yang berbeda dalam satu pekerjaan;
   c. Keterampilan merespon dan mengelola, kejadian atau masalah kerja yang berbeda;
   d. Keterampilan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu di tempat tertentu sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja;
   e. Keterampilan beradaptasi dalam melaksanakan pekerjaan yang sama di tempat atau lingkungan kerja yang berbeda.
3. Sikap kerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan yaitu menekankan aspek perasaan dan emosi berupa minat, sikap, apresiasi dan penyesuaian terhadap pekerjan dan lingkungan.

Dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan pada penelitian ini mengenai kompetensi pegawai ini yaitu pengetahuan salah satunya didapat dari sebuah pengetahuan pegawai yang sudah didapatkan sebelumnya, keterampilan yang juga merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai tuntutan dan kecekatan atau keahlian dalam mengelola untuk mengerjakan pekerjaan sehingga berdampak pada ketelitian dalam pekerjaan serta sikap kerja yang merupakan minat terhadap pekerjaan yang dilakukan.

E. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Dikalangan para ahli muncul berbagai istilah yang berbeda dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut. ada yang menyebut sebagai motivasi (*motivation*) motif, kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*drive*). Istilah-istilah itu semuanya mengandung unsur penyebab terjadinya berperilaku. Kalau motivasi atau motif dan keinginan, penyebab perilaku bersumber dari dala diri individu, maka kebutuhan, desakan dan dorongan dan kemauan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan untuk berperilaku. Motivasi menurut Pangewa (2004:79) suatu tenaga kerja atau faktor terdapat dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan perilakunya untuk memenuhi tujuan tersebut. G.R. Terry 1978 (Hasibuan, 2002:145)

mengemukakan bahwa motivasi adalah kenginan yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda. *Pertama* dari segi aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakan, mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. *Kedua* dari segi pasif atau statis, motivasi aka tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

Keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis. Aspek statif yang pertama tampak sebagai kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan yang akan diperoleh lewat tercapainya tujuan organisasi. Aspek motivasi statis kedua adalah berupa alat perangsang atau insentif yang diharapkan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pokok yang diharapkan.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, menurut Hasibuan (2002:150) yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi

standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkatkan karena umumya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam waktu pendek akan meningkatkan karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu organisasi. Pengguananya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Yang menjadi masalah ialah kapan memotiva positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja pegawai. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkanya.

3. Indikator Motivasi

Teori motivasi berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia, energi dimanfaatkan karena didorong oleh :

a. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
b. Harapan dan keberhasilanya dan
c. Nilai intensif yang terlekat pada tujuan.

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah menurut David Mc.Clelland’s 1986 (Hasibuan2002-162) :

a. Kebutuahan akan prestasi

Merupakan daya penggerak memotivasi semangat bekerja seseorang, karena akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

b. Kebutuhan akan afliasi

Menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang, oleh karena itu merangsang gairah kerja seseorang seperti, diterima lingkungan kerja, dihormati, kebutuhan akan maju dan tidak gagal serta memiliki setiap ikut serta kegiatan yang berada dilingkungan tersebut.

c. Kebutuahan kekuasaan

Daya penggerak untuk merangsang dan memotivasi gairah kerja demi mencapai kedudukan dan kekuasaan yang terbaik. Hal ini akan menimbulkan persaingan secara sehat untuk mendapatkan kedudukan yang mereka inginkan.

F. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan berasal dari kata *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Kasmir 2016-108). Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi pegawai yang dilakukan oleh organisasi secara sistematik dan terus-menerus agar pegawai tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi (Suparyadi 2015-300). Dengan

demikian, nampak bahwa kinerja pegawai sebagai bagian dari aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengelola cipta, rasa, karsa yang dimiliki oleh pegawai agar pegawai tersebut memiliki kemampuan tertentu sehingga mampu berkinerja seperti yang diharapkan.

2. Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Perencanaan kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi tujuan yang hendak dicapai organisasi terlebih dahulu. Sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki, selanjutnya tujuan yang sudah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan di tingkat yang lebih rendah. Hal tersebut perlu dilakukan agar tujuan semua tingkatan manajemen yang lebih rendah memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan diatasnya. Diharapkan bahwa pencapaian tujuan semua unit kerja di bawah akan mencerminkan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan tanggungjawab individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi mampu mewujdukan kinerja yang baik.

3. Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu peryataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang diamati, dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur di antaranya:

a. *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja
b. *The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer
c. *a time element,* menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan
d. *an evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
e. *The place*, menunjukan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

Sasaran yag efektif dinyatakan dengan baik dalam bentuk kata kerja spesifik dan dapat diukur. Perkataan menurunkan, meningkatkan dan mendemonstrasikan bersifat lebih efektif dari pada mengawasi, mengorganisasi, mempunyai pengetahuan atau apresiasi.

4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Bangun (2012:234) sebagai berikut:

a. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap individu dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntun kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakanya.

e. Kemampuan kera sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan.

Dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan pada penelitian ini mengenai kinerja pegawai ini yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

G. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Tidak dapat dipungkiri bahwa seiring dengan terjadinya globalisasi dalam semua aspek kehidupan manusia, maka persaingan dalam semua aspek kehidupan tersebut menjadi makin tajam. Hal ini merekomendasikan bahwa baik individu maupun organisasi atau perusahaan apabila ingin tetap eksis berkembang harus

meningkatkan kualitas diri atau organisasinya. Bagi individu meningkatkan kualitas diri merupakan suatu tuntutan yang harus dipenuhi agar mereka mampu bersaing atau memperbutkan kesempatan kerja, mampu bekerja secara efektif dan eifisien maupun mampu meniti jenjang karier yang setinggi-tingginya agar kesehjateraan hidupnya semakin baik. Sedangkan bagi organisasi sumber daya manusia merupakan asset yang sangat vital karena sangat menentukan ekisistensi organisasi dan pencapaian tujuan bersama. Menurut Suparyadi (2015-233) bahwa organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan yang dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Hal ini bertujuan organisasi memiliki pegawai-pegawai yang berkompeten dibidangnya untuk memberikan hasil yang terbaik serta pegawai memiliki perilaku kerja yang baik untuk menuntut kinerja pegawai yang optimal agar mampu memberikan kontribusi yang signifikan. Kompetensi setiap pegawai perlu didukungnya motivasi sehingga kinerja setiap pegawai dapat memberikan hasil kerja yang baik. Menurut Wibowo (2013-109) setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap orang memiliki motivasi sendiri yang berbeda-beda. Motivasi memberikan pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan atau kompetensi dan motivasi tingkat tinggi setiap individu.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Pencapaian kualitas pelayanan publik yang baik, suatu organisasi penyelenggara pemerintahan perlu mempertimbangkan beberapa faktor. Dimana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lain guna tercapainya suatu kinerja pegawai yang baik. Salah satu faktor mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap untuk melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan dengan standar kerja dan prosedur pemberian pelayanan yang telah ditentukan (Suparyadi 2015-242). Sedangkan kinerja memiliki sikap profesionalitas serta menjadi keharusan untuk diwujudkan. Namun disisi lain peningkatan profesionalitas pegawai yang menuntut perhatian dan konsentrasi maksimal selalu terkendala dengan rendahnya kesehjateraan aparatur negara (PNS). Dengan hal ini kompetensi pegawai akan membawa dampak perubahan dalam instansi dengan kondisi kerja yang mendukung yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi kinerja pegawai yang tinggi menjadikan alat sebagai pencapaian instansi tersebut.

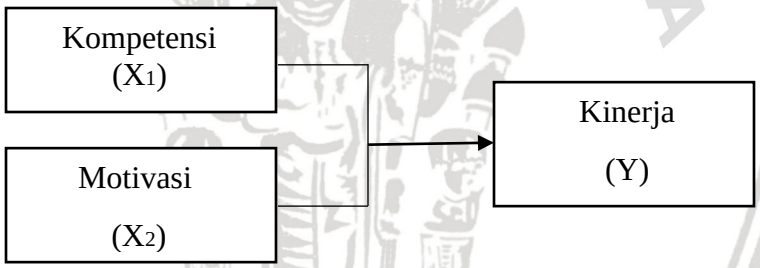
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Motivasi merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks pada diri masing orang (Wibowo 2013:109). Seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi penting karena hal tersebut yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja

giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dorongan ini yang menyebabkan pegawai untuk berusaha mencapai tujuan baik secara sadar maupun tidak sadar, juga yang menyebabkan pegawai berperilaku, memperbaiki dan meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas kerjapun akan meningkat.

H. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian berdasarkan rumusan masalah dari ringkasan dari konsep dan teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam kerangka penelitian ini menggunakan tiga variabel, yang terdiri dari kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).

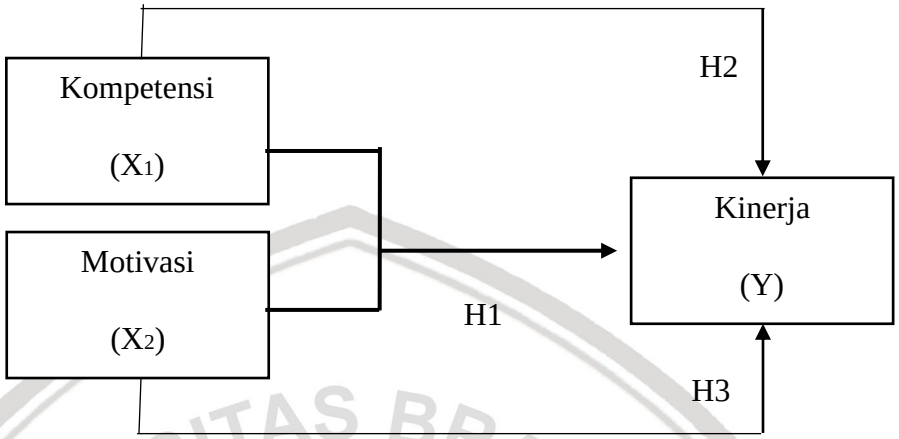


Gambar 2.2. Kerangka pikir penelitian

I. Hipotesis

Hipotesis Terdapat tiga variabel terdiri dari satu variabel bebas yaitu kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Pengujian hipotesis ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak antara kompetensi dan

motivasi terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Kota Malang, untuk lebih jelasnya hipotesis ini sebagai berikut:



Gambar 2.3. Model Hipotesis

Keterangan:

→ Secara Simultan

→ Secara Parsial

Hipotesis:

1. Ho: Tidak dapat pengaruh antara Kompetensi (X_1) serta Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kementrian Agama Kota Malang.
   Ha: Terdapat pengaruh antara Kompetensi (X_1) serta Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kementrian Agama Kota Malang.
2. Ho: Tidak dapat pengaruh antara Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kementrian Agama Kota Malang.
   Ha: Terdapat pengaruh antara Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kementrian Agama Kota Malang.
3. Ho: Tidak dapat pengaruh antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kementrian Agama Kota Malang.
   Ha: Tidak dapat pengaruh antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kementrian Agama Kota Malang.

repository.ub.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Suatu peneitian ilmiah wajib menggunakan metode yang tepat serta sesuai dengan yang akan diteliti, sehingga dapat dipertanggungjawabkan kebenaranya. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah serta teori-teori yang telah di uraikan bab sebelumnya, maka jenis penelitian dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dan dengan menggunakan metode kuantitaf. Menurut Singarimbun dan Efendi (2006:5) penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujain hipotesis. Menurut Bungin (2008:36) metode kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai variabel yang timbul dilapangan menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Alasan memilih jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu untuk menguji hipotesis yang di ajukan dengan hipotesis tersebut dapat diharapkan menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan hal yang utama didalam melaksanakan suatu penelitian, karena merupakan obyek yang akan diteliti. Ditentukanya lokasi penelitian nantinya akan diperoleh data dan informasi yang akan digunakan. Lokasi dari

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

penelitian ini adalah di Kementrian Agama Kota Malang Jalan. R. Panji Suroso No.2. Sesuai dengan latar belakang tersebut terdapat permasalahan yang terjadi pada variabel dan pastinya disitu untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel kompetensi dan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

C. Konsep, Variabel dan Definisi Operasional

1. Konsep

Konsep menurut Emory (1980:24) dapat di definisikan sebagai abstraksi atau ide yang diperoleh dari hasil rangkuman dan pengorganisasian pengetahuan (pengamatan) atas suatu fakta atau realitas yang dinyatakan dalam kata (*term*) yang berlaku umum dan bersifat khas. Konsep ini pada umumnya dibuat atau diciptakan dengan kesadaran penuh oleh para ilmuwan untuk kepentingan khusus. Tingkat keabstrakan konsep akan berpengaruh pada seberapa banyak dimensi dan atau indikator harus ditemukan agar konsep menjadi terukur. Berdasarkan Perumusan masalah dan kajian teori yang ada maka dalam penelitian ini terdiri tiga konsep yaitu:

a. Kompetensi

   Kompetensi adalah adalah kemampan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi, orang, atau kelompok, dan lingkungan yang berbeda (Suparyadi 2015-251).

b. Motivasi

   Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai 2005:455). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisble yang

memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingah laku baik dalam mencapai tujuan.

c. Kinerja

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun 2012:230). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

2. Variabel Penelitian

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel mempengaruhi, menjelaskan atau menerangkan variabel lain. Variabel ini meyebabkan perubahan pada variabel terikat. Menurut Mustafa (2009:23) variabel independen adalah suatu variabel yang variasi nilainya akan mempengaruhi variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2).

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel terikat, menurut Mustafa (2009:23) bahawa variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau diterangkan variabel lain tetapi tidak dapat mempengaruhi variabel yang lain. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y).

3. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel menurut Zulganef (2008:84) yaitu kegiatan atau proses yang dilakukan peneliti untuk mengurangi tingkat abstraksi konsep sehingga konsep tersebut dapat diukur. Sedangkan definisi operasional menurut Nazir (2003:126) yaitu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Berikut penjelasan mengenai definisi operasional dan indikator:

a. Kompetensi Pegawai

Kompetensi pegawai dalam penelitian ini merupakan suatu ciri khas yang melekat dan diimiliki setiap individu atau pegawai yang berkaitan dengan pencapaian kinerja individu dalam mengerjakan tugasnya. Semakin baik kompetensi dimiliki seseorang maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Indikator dari kompetensi pegawai yaitu menurut Suparyadi (2015:243) serta peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 tahun 2013 tentang Pedoman Perumusan Standar kompetensi Teknis Pegawai Negeri Sipil adalah pengetahuan, keterampilan atau keahlian dan sikap kerja.

b. Motivasi Pegawai

Motivasi pegawai dalam penelitian ini adalah suatu rasa yang melekat dan dimiliki setiap individu atau pegawai yang berkaitan dengan pencapaian kinerja individu dalam mengerjakan pekerjaanya sebagai pegawai. Apabila pegawai

memiliki kinerja yang baik tidak lepas dari pengaruh motivasi yang dimiliki setiap individu. Indikator dari motivasi menurut David Mc.Clelland's (Hasibuan2002-162) berdasarkan yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan afliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

c. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam penelitian ini merupakan hasil kerja individu dalam organisasi. Kinerja pegawai dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaanya atau memiliki kinerja baik dalam organisasi. Indikator dalam penelitian ini menurut Bangun (2012:234) dalam mengukur kinerja pegawai dapat dilihat dari, Jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadairan dan kemampuan kerja sama.

Tabel 3. 1. Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Sumber	Variabel	Indikator	Item
Kompetensi Suparyadi (2015:243)	Kompetensi Pegawai	Pengetahuan	1. Pengetahuan yang dimiliki dapat membantu menyelesaikan pekerjaan 2. Pengetahuan yang dimiliki mampu dimanfaatkan dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan 3. Pengetahuan yang

			dimiliki mampu menciptakan ide-ide dalam melaksanakan tugas
		Keterampilan/ Keahlian	1. Memiliki keterampilan dalam mengoprasikan komputer atau laptop dengan baik 2. Kemampuan yang dimiliki sangat berdampak pada bekerja secara mandiri maupun kelompok 3. Sangat teliti dan paham melayani
		Sikap Kerja	1. Memiliki kecakapan yang baik dalam melayani 2. Kesanggupan dalam melayani masyarakat luas untuk mendapatkan pelayanan secara adil 3. Sikap kerja yang baik berdampak pada pelayanan pegawai yang diberikan 4. Mampu menyesuaikan diri terhadap pekerjaan

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

			dengan baik
Motivasi David Mc.Clelland's	Motivasi Pegawai	Kebutuhan prestasi	1. Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi 2.Pegawai termotivasi pada saat mengerjakan pekerjaanya 3.Memiliki minat untuk selalu belajar dari keputusan yang diambil
		Kebutuhan afliasi	1.Mendapat dukungan dari orang sekitar untuk memberikan hasil kerja yang baik 2.Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu akan dapat dihargai oleh lingkungan sekitar 3. Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana koorperatif 4. Pegawai dapat menerima orang asing dalam menerima afliasi dari mereka
		Kebutuhan akan	1.Memiliki rasa kepercayaan diri untuk

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

		kekuasaan	mendukung organisasi dalam mencapai tujuan 2. Memiliki rasa keinginanan dalam meningkatkan kemampuan dalam menyelesaiakan pekerjaan 3. Mempunyai rasa kepemimpinan dan ide-ide untuk mendapatkan prestasi pribadi
Kinerja Wilson Bangun (2012:234)	Kinerja Pegawai	Jumlah pekerjaan	1. Jumlah pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki 2. Memanfaatkan waktu dalam waktu bekerja dengan baik
		Kualitas pekerjaan	1. Adanya peningkatan kualitas pekerjaan dibandingkan waktu yang lalu 2. Kualitas pekerjaan yang dicapai cukup baik
		Ketepatan waktu	1. Pegawai tepat waktu pada saat datang maupun pulang 2. Menyelesaikan

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

			pekerjaan tepat waktu
		Kehadiran	1.Setiap kegiatan yang di ikuti memberikan semangat untuk bekerja 2. Kehadiran sangat berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan
		Kemampuan kerja sama	1. Setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara baik dan tepat waktu secara bersama-sama 2. Terjalinya komunikasi yang lancar antara pegawai dengan atasan

(Sumber: Olahan Penulis 2017)

D. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan mengasilkan data. Skala yang digunakan peneliti adalah skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert maka variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Menurut Sugiyono (2016:93) jawaban responden akan diberikan dengan skor yaitu:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

Jawaban Responden	Nilai
Sangat Setuju/ Sangat positif/ Sangat baik	5
Setuju/ Positif/ Baik	4
Ragu-ragu/ Kadang-kadang/ Netral	3
Tidak setuju/ Hampir tidak pernah/ Negatif/ Tidak baik	2
Sangat tidak setuju/ Tidak pernah/ Sangat Negatif/ Sangat tidak baik	1

(Sumber : olahan penulis 2017)

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Yusuf (2013:145) merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan saksama apabila peneliti ingin mrnyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah (*area)* atau objek penelitianya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada pada Kementrian Agama Kota Malang sebanyak 41 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh pupulasi tersebut. Menurut Yusuf (2013:150) sampel mewakili dalam batasan di atas merupakan dua kata kunci dan merujuk kepada kepada semua ciri populasi dalam jumlah terbatas pada masing-masing karakteristiknya. Sampel dalam penelitan ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016 : 81)

sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota pupulasi dijadikan sampel. Sehingga sampel penelitian ini berjumlah 41 orang. Dimana jumlah sampel ini merupakan jumlah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementrian Agama Kota Malang.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Sumber data

Jenis sumber data yang digunakan penelitian yaitu:

a. Jenis Data Primer

Jenis data primer merupakan jenis data yang diperoleh secara langsung dilapangan oleh peneliti. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner. Pada penelitian ini kuesioner dirancang sesuai dengan variabel, indikator, serta item yang telah ditetapkan oleh peneliti yang berkaitan dengan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja.

b. Jenis data Sekunder

Jenis data sekunder yaitu jenis data yang diperoleh secara tidak langsung, seperti artikel, jurnal, literatur dan dokumen antara lain daftar jumlah pegawai gambaran umum instansi, struktur organisasi pada Kementrian Agama Kota

Malang, maupun sumber tertulis lainya yang berhubungan dengan obyek penelitian.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner digunakan bersifat tertutup peneliti sudah menyiapkan jawabanya kepada responden.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Pada penelitian ini data yang dikumpulkan yaitu berkaitan berupa dokumen seperti data mengenai pegawai pada Kementrian Agama Kota Malang.

3. Instrumen Penelitian

a. Kuesioner

Kuisoner adalah sejumlah pertanyaan secara ditulis yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data dan dibagikan kepada responden, yaitu pada pegawai Kementrian Agama Kota Malang.

b. Alat Dokumentasi

Alat dokumentasi dilakukan dengan menggunakan alat-alat seperti pensil, bolpoin dan buku yang digunakan untuk mencatat data secara langsung. Selain

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

itu juga berupa dokumen yang berisi informasi mengenai struktur organisasi dan data pegawai Kementrian Agama Kota Malang.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

" Validitas alat ukur adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan dimana-mana" (Bungin, 2008:97). Menurut Sugiyono (2016:121), hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada obyek yang diteliti. Untuk menghitung validitas instrumen, penulis menggunakan program *SPSS 22 for Windows*.

Berikut rumus dari Uji Validtas:

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

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikan 5% dari degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah sampel. Jika $r_{hitung} > rt_{abel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih, dengan kata lain suatu angket dikatakan reliabel bila jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau lebih stabil dari waktu ke waktu. Uji ini menunjukkan konsistensi alat pengukuran gejala yang sama sehingga dapat diandalkan. Keandalan yang dimaksud berarti berapa kalipun variabel yang terdapat dalam kuesioner yang dinayatakan oleh responden tersebut hasilnya tidak menyimpang terlalu jauh dari jawaban variabel tersebut dengan konsisten dari waktu ke waktu. Uji validitas peryataan pada masing-masing variabel selanjutya dikerjakan program *SPSS 22 for Windows*. Reliabilitas adalah alat ukur tersebut akan memberikan hasil yang berubah-ubah dan akan memberikan hasil yang serupa apabila digunakan berkali-kali (Sudarmanto 2013:81).

Rumus reliabilitas :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan:

r 11	= reliabilitas yang dicari
n	= Jumlah item pertanyaan yang di uji
∑σ t2	= Jumlah varians skor tiap-tiap item
σ t2	= vrians total

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan ara one shot atau pengukuran yang dilakukan sekali saja dengan alat bantu *SPSS 22 for Windows* uji statistik *alpha cronbach*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai alpha croncbach > 0.60.

H. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk model regresi linear yang baik. Oleh karena itu uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi dan sebagai berikut penejalasanya:

1. Uji Normalitas

Menurut Sudarmanto (2013:114) uji normalitas bertujuan utnuk mengetahui normal atau tidaknya disrtibusi data. Uji normalitas dilakukan dengan metode *shapiro walk* dengan kriteria nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Selain itu juga melihat melalui *probability plot*, dimana data yang berdistribusi normal akan mengikuti dan mendekati garis diagonalnya.

2. Heterokedastitas

Pengujian heterokedastitas pada penelitian digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain Sudarmanto (2013:240). Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heterokedastitas. Uji yang digunakan untuk menguji heterokedastitas, adalah uji glejeser. Jika nilai probabilitas signifikanya di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 dikatakan bahwa tidak terjadi keterokedastitas pada model

regresi. Selain juga dengan menguji sactterplot yaitu melihat pola tertentu pada *scatterplot*, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastitas dan sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

3. Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas menurut Sudarmanto (2013:224) yang dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainya. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadinya multikolieritas. Pengujian gejala multikolieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) antara variabel-variabel bebas, jika nilai VIF <10 dan nilai tolerance < 1 serta dengan *melihat eigenvalue* dan *condition index*, selanjutnya apabila nilai *eigenvalue* tidak mendekati 0 dan nilai condition index tidak >15, maka dapat dipastikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada persamaan tersebut.

4. Uji Liniearitas

Uji liniearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji uni biasanya dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada *SPSS 22 for windows* dengan menggunakan *test for Linearity* dengan taraf signifikan 0,05 jika dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang liniear bila nilai sig lebih kecil dari 0,05.

I. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini, selanjutnya akan diolah dan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu analisis yang memberikan keterangan dalam bentuk angka-angka. Penelitian ini menggunakan lima metode analisis yang akan digunakan, yaitu:

1. Analisis Deskriptif

"Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum" (Sugiyono 2016:147).

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui apakah antara dua variabel terdapat hubungan. Menurut Sugiyono (2016:156) analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua data variabel berbentuk interval dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regersi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi pegawai (X_1), motivasi pegawai (X_2),

sedangkan variabel dependenya adalah Kinerja Pegawai (Y). Adapun persamaan regresi linier berganda untuk menguji variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel terikat sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	=	Variabel terikat (Kinerja Pegawai)
A	=	bilangan konstanta
X_1	=	Kompetensi Pegawai
X_2	=	Motivasi Pegawai
β	=	Koefisien regresi

4. Analisis Regresi Liniear Sederhana

Regresi liniear sederhana menurut Sugiyono (2015:261) didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel indipenden dengan satu variabel dependen. Berikut penjelasan dan persamaan dari analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Kompetensi pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1$$

b. Motivasi pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y	=	Variabel terikat (Kinerja Pegawai)
A	=	bilangan konstanta
X_1	=	Kompetensi Pegawai
X_2	=	Motivasi Pegawai
B	=	Koefisien regresi

5. Koefisen Determinasi

Koefisien determinasi menurut Gujarat (dalam Adrianto 2015) koefisien determinasi berganda (R2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruan variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Maka dianggap baik apabila koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu. Sebaiknya jika R2 mendekati nol (0), maka semakin lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat.

J. Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara simultan (bersama-sama) koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat.

$$F=\frac{R2/k}{(1-R2)/(n-k-1)}$$

Sugiyono (2016:192)

Dimana :

R : koefisien korelasi ganda
k : jumlah variabel independen
n : jumlah anggota sampel

Setelah dilakukan analisis data setelah diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} atau bisa juga dengan memperhatikan signifikasi F lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau signifikasi F lebih besar dari 0,05. Dari keterangan diatas maka dapat ditarik

kesimpulan apakah hipotesis nol (Ho) atau hipotesis alternatif (Ha) tersebut ditolak atau diterima. Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah :

a. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel,}$ maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Atau dengan melihat signifikasi F, yaitu :
b. Signifikasi f > 0,05, maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak yang artinya kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi Pegawai (X_2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).
c. Signifikasi f ≤ 0,05, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima yang artinya kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi pegawai (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Uji T (Uji Parsial)

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Statistik rumus t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r2}}$$

Sugiyono (2016:194)

Dimana :

r : korelasi persial yang ditemukan
n : jumlah sempel
t : t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan memperhatikan signifikasi t lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau lebih besar dari 0,05. Dari keterangan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol (Ho) atau hipotesis alternatif (Ha) tersebut ditolak atau diterima. Kriteria untuk penerimaan atau penolakan suatu hipotesis adalah :

a. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel,}$ maka hipotesis nol (Ho) akan ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Atau dengan melihat signifikasi t, yaitu :
b. Signifikasi t > 0,05 maka hipotesis nol (ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak yang artinya kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi pegawai (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
c. Signifikasi t ≤ 0,05, maka hipotesis nol (Ho) akan ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yang artinya kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi pegawai (X_2) berpengaruh secara parsial kinerja pegawai (Y).

repository.ub.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kementrian Agama Kota Malang

1. Sejarah Kementrian Agama Kota Malang

Departemen Agama adalah departemen perjuangan, kelahirannya tidak dapat dipisahkan dengan dinamika perjuangan bangsa. Pada saat bangsa Indonesia berjuang mempertahankan kemerdekaan yang baru saja diproklamirkan 17 agustus 1945, maka berkat usulan dari para Anggota Komite Nasional Indonesia Pusat, agar urusan Agama tidak ditangani secara sambilan maka dipandang perlu dibentuk Kementerian Agama, sekitar 5 bulan kemudian tepatnya tanggal 3 Januari 1946 lahirlah Kementerian Agama dengan Penetapan Pemerintah Nomor 1/SD Tahun 1946. Berdasarkan penetapan Menteri Agama Nomor: 6 Tahun 1956, tanggal 1 Maret 1956 maka tanggal 3 Januari 1946 ditetapkan sebagai hari "berdirinya Departemen Agama RI". Pada peringatan ulang tahun Departemen Agama ke 34, tanggal 3 Januari 1980 peringatan tersebut diubah sebutannya menjadi "Hari Amal Bhakti Departemen Agama" disingkat "HAB Depag" dengan motto "IKHLAS BERAMAL". Sejarah awal sebelum terbentuknya nama Depertemen Agama Kota Malang menurut KMA nomor 6 tahun 1977 yang ditindaklanjuti dengan KMA nomor 45 tahun 1981 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Agama, Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota dan Balai Diklat Pendidikan Teknis Keagamaan. saat itu jauh

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

sebelumnya Departemen Agama telah mengalami beberapa pergantian nama mulai dari nama Kantor Kepenghuluan Kabupaten dan selanjtnya berubah lagi menjadi Kantor Urusan Agama Tingkat II. Hal ini berdasarkan KMA nomor 47 tahun 1963 tentang perencanaan Organiisasi dan Tata Kerja Departemen Agama. Dan terakhir pergantian nama hingga saat ini menjadi Kementerian Agama Kota Malang terhitung mulai tanggal 28 Januari 2010 sesuai dengan PMA nomor 1 tahun 2010 tentang perubahan Penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama. Mengawali kegiatan perkantoran pada Tahun 1981 Departemen Agama Kota Malang menempati di jalan Arismunandar nomor 35. (saat ini difungsikan sebagai Rumah Dinas Kepala Kantor) dan baru pada tahun 1987 pindah tempat hingga saat ini menempati perkantoran di Jl. Raden Panji Soeroso N0. 2 Malang.

2. Visi, Misi dan Tujuan Kementrian Agama Kota Malang

Visi

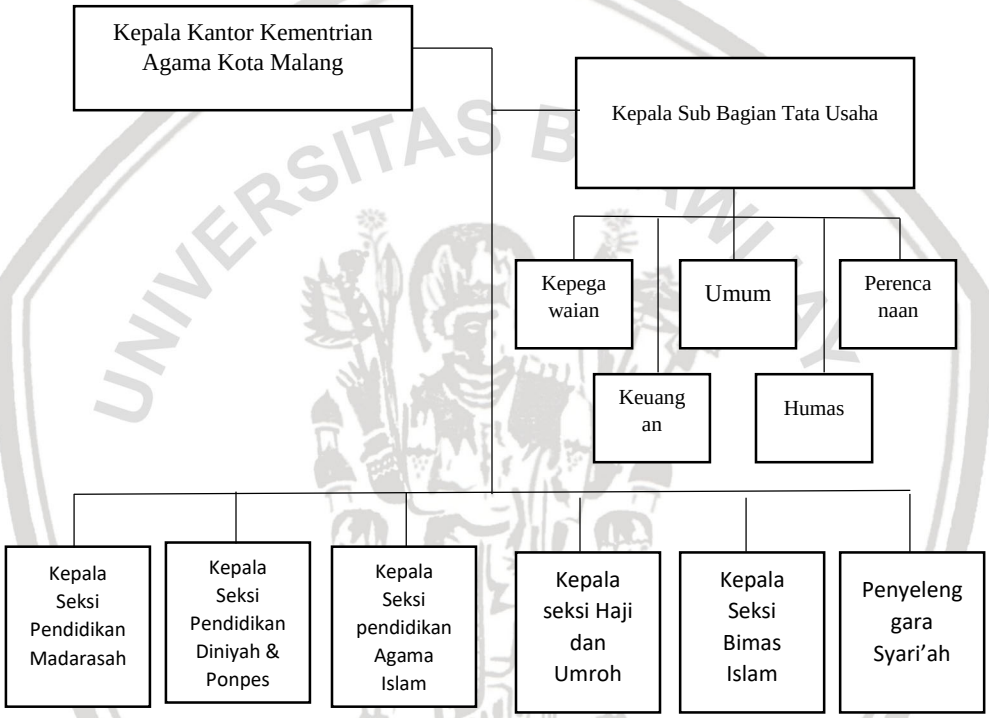
Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Misi:

1. Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama.
2. Memantapkan kerukunan intra dan antar umat bergama.
3. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.
4. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengolalaan potensi ekonomi keagamaan.

5. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel.
6. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum dan pendidikan keagamaan.
7. Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel dan terpercaya.

3. Struktur Orgnasasi Kementrian Agama Kota Malang



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kementrian Agama Kota Malang

Sumber: Humas Kementrian Agama Kota Malang

Adapun susanan oganisasi Kementrian Agama Kota Malang dipimpin oleh seorang Kepala Kantor Kementrian Agama Kota Malang dan membawahi:

1. Kepala Bagian Tata Usaha membawahi:
   a. Umum
   b. Perencanaan

c. Kepegawian
d. Humas
e. Keuangan

2. Kepala Seksi Pendidikan Madarasah
3. Kepala Seksi Pendidikan Diniyah & Ponpes
4. Kepala seksi Haji dan Umroh
5. Kepala Seksi Bimas Islam
6. Penyelenggara Syari'ah

4. Tugas, Pokok dan Fungsi Kementrian Agama Kota Malang

Keputusan Menteri Agama RI Nomor 373 Tahun 2002 : Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementrian Agama Propinsi dan Kantor Kementrian Agama Kabupaten/Kota.

a. Pasal 81

Kantor Departemen Agama Kabupaten / Kota adalah instansi Vertikal Departemen Agama yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi.

b. Pasal 82

Kantor Kementrian Agama Kabupaten/Kota mempunyai tugas melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementrian Agama dalam wilayah kabupaten / kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi dan peraturan perundang-perundangan yang berlaku.

c. Pasal 83

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 8, Kantor Kementrian Agama Kabupaten / Kota menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan visi, misi serta kebijakan teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama di kabupaten / kota;

2. Pembinaan, pelayanan dan bimbingan dibidang bimbingan masyarakat Islam, pelayanan haji dan umrah,pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama Islam pada masyarakat dan pemberdayaan masjid, urusan agama, pendidikan agama, bimbingan masyarakat Kristen, Katolik, Hindu serta Budha sesuai peraturan perundang-perundangan yang berlaku ;
3. Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pengelolaan administrasi dan informasi keagamaan.
4. Pelayanan dan bimbingan di bidang kerukunan umat beragama.
5. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, dan pengawasan program.
6. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementrian Agama Kabupaten/Kota.

5. Program Unggulan Kementrian Agama Kota Malang

a. Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umroh

Ibadah Haji adalah rukun Islam kelima yang merupakan kewajiban sekali seumur hidup bagi setiap orang beragama Islam yang mampu menunaikannya. Penyelenggaraan Ibadah Haji adalah rangkaian kegiatan pengelolaan pelaksanaan Ibadah Haji yang meliputi pembinaan, pelayanan, dan perlindungan Jemaah Haji. Jemaah Haji adalah Warga Negara Indonesia yang beragama Islam dan telah mendaftarkan diri untuk menunaikan Ibadah Haji sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.

Penyelenggaraan Ibadah Haji merupakan tugas nasional karena jumlah jemaah haji Indonesia yang sangat besar, melibatkan berbagai instansi dan lembaga, baik

dalam negeri maupun luar negeri, dan berkaitan dengan berbagai aspek, antara lain bimbingan, transportasi, kesehatan, akomodasi, dan keamanan. Di samping itu, Penyelenggaraan Ibadah Haji dilaksanakan di negara lain dalam waktu yang sangat terbatas yang menyangkut nama baik dan martabat bangsa Indonesia di luar negeri, khususnya di Arab Saudi. Di sisi lain adanya upaya untuk melakukan peningkatan kualitas Penyelenggaraan Ibadah Haji merupakan tuntutan reformasi dalam penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan tata kelola pemerintahan yang baik. Sehubungan dengan hal tersebut, Penyelenggaraan Ibadah Haji perlu dikelola secara profesional dan akuntabel dengan mengedepankan kepentingan jemaah haji dengan prinsip nirlaba.

Untuk menjamin Penyelenggaraan Ibadah Haji yang adil, profesional, dan akuntabel dengan mengedepankan kepentingan jemaah, diperlukan adanya lembaga pengawas mandiri yang bertugas melakukan pengawasan dan pemantauan terhadap Penyelenggaraan Ibadah Haji serta memberikan pertimbangan untuk penyempurnaan Penyelenggaraan Ibadah Haji Indonesia.

Upaya penyempurnaan tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas Penyelenggaraan Ibadah Haji secara terus-menerus dan berkesinambungan yang meliputi pembinaan, pelayanan, dan perlindungan terhadap jemaah haji sejak mendaftar sampai kembali ke tanah air. Pembinaan haji diwujudkan dalam bentuk pembimbingan, penyuluhan, dan penerangan kepada masyarakat dan jemaah haji. Pelayanan diwujudkan dalam bentuk pemberian layanan administrasi dan dokumen,

transportasi, kesehatan, serta akomodasi dan konsumsi. Perlindungan diwujudkan dalam bentuk jaminan keselamatan dan keamanan jemaah haji selama menunaikan ibadah haji.

Karena penyelenggaraan ibadah haji merupakan tugas nasional dan menyangkut martabat serta nama baik bangsa, kegiatan penyelenggaraan ibadah haji menjadi tanggung jawab Pemerintah. Namun, partisipasi masyarakat merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem dan manajemen penyelenggaraan ibadah haji. Partisipasi masyarakat tersebut direpresentasikan dalam penyelenggaran ibadah haji khusus dan bimbingan ibadah haji yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat. Untuk terlaksananya partisipasi masyarakat dengan baik, diperlukan pengaturan, pengawasan, dan pengendalian dalam rangka memberikan perlindungan kepada jemaah haji.

Di samping menunaikan ibadah haji, setiap warga negara Indonesia yang beragama Islam dianjurkan menunaikan ibadah umrah bagi yang mampu dalam rangka meningkatkan kualitas keimanannya. Ibadah umrah juga dianjurkan bagi mereka yang telah menunaikan kewajiban ibadah haji. Karena minat masyarakat untuk menunaikan ibadah umrah sangat tinggi, perlu pengaturan agar masyarakat dapat menunaikan ibadah umrah dengan aman dan baik serta terlindungi kepentingannya. Pengaturan tersebut meliputi pembinaan, pelayanan administrasi, pengawasan kepada penyelenggara perjalanan ibadah umrah, dan perlindungan terhadap jemaah umroh.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

b. Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren

Salah satu kekhasan pendidikan di Indonesia adalah adanya lembaga pendidikan pesantren. Secara historis, pesantren telah ada dalam waktu yang relatif lama Pesantren adalah institusi pertama di Nusantara yang mengembangkan pendidikan diniyah.

Sebagai lembaga pendidikan diniyah, maka pesantren menjadi tumpuan utama dalam proses peningkatan kualitas keislaman masyarakat. Dalam kata lain, maju atau mundurnya ilmu keagamaan waktu itu sangat tergantung kepada pesantren-pesantren. Makanya pesantren menjadi garda depan dalam proses islamisasi di Nusantara. Di masa awal proses islamisasi, maka pesantrenlah yang mencetak agen penyebar Islam di Nusantara.

Berdasarkan Undang-undang Pendidikan dan Peraturan pemerintah no 73 Madrasah Diniyah adalah bagian terpadu dari system pendidikan nasional yang diselenggarakan pada jalur pendidikan luar sekolah untuk memenuhi hasrat masyarakat tentang pendidikan agama. Madarsah Diniyah termasuk kelompok pendidikan keagamaan jalur luar sekolah yang dilembagakan dan bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik menguasai pengetahuan agama Islam, yang dibina oleh Menteri Agama.

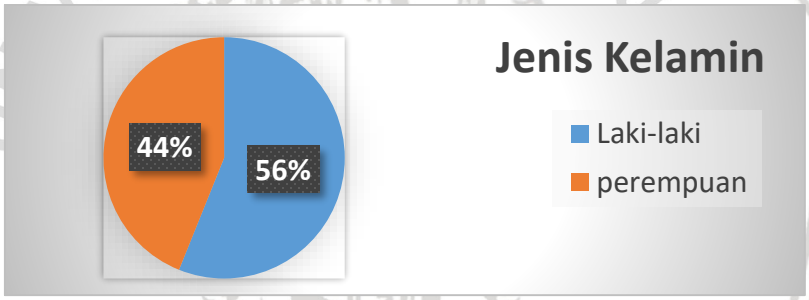
Oleh karena itu, Menteri Agama dan Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam menetapkan Kurikulum Madrasah Diniyah dalam rangka membantu masyarakat mencapai tujuan pendidikan yang terarah, sistematis dan terstruktur. Meskipun demikian, masyarakat tetap memiliki keleluasaan untuk

mengembangkan isi pendidikan, pendekatan dan muatan kurikulum sesuai dengan kebutuhan dan lingkungan madrasah.

B. Gambaran Umum Responden

Gambar umum responden pada penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil Kementrian Agama Kota Malang. Data responden tersebut dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia pegawai, pendidikan terakhir pegawai, dan masa kerja pegawai di Kementrian Agama Kota Malang. Berikut merupakan gambaran maupun tabel distribusi persebaran kuesioner yang telah peneliti sebarkan:

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

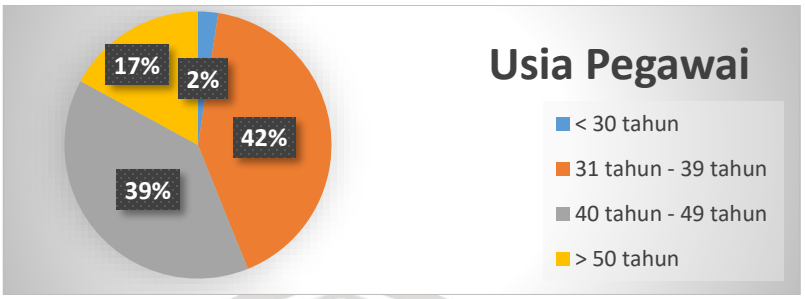


Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data premier diolah, 2018

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 56% atau 23 pegawai laki laki dan sisanya berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 44% atau 18 pegawai perempuan. Dari data yang diperoleh tersebut bahwa respoden atau pegawai negeri sipil Kementrian Agama Kota Malang didominasi oleh pegawai laki-laki sebesar 56%.

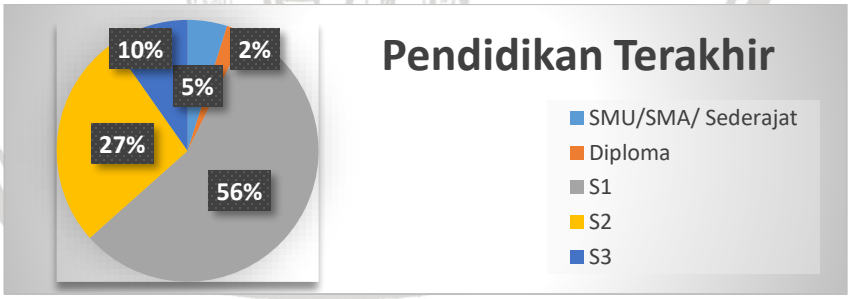
2. Data Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Usia
Sumber: Data premier diolah, 2018

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang berusia <30 tahun yaitu sebersar 2% atau 1 pegawai, responden yang berusia 30 tahun-39 tahun yaitu sebesar 42% atau 17 pegawai, responden yang berusia 40 tahun-49 tahun yaitu sebesar 39% atau 16 pegawai dan pegawai yang berusia >50 tahun sebesar 17% atau 7 pegawai. Dari data yang diperole tersebut bahwa responden atau pegawai Kementrian Agama Kota Malang didominasi oleh pegawai yang berusia 30 tahun – 39 tahun yaitu sebesar 42%.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

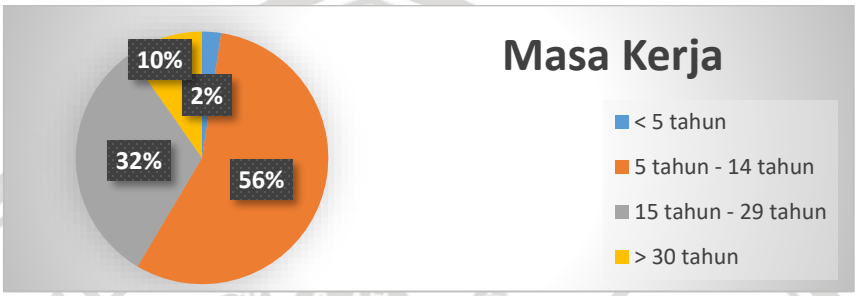


Gambar 4.4 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir
Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu SMA 5% atau 2 pegawai, Diploma 2% atau 1

pegawai, S1 56% atau 23 pegawai, S2 27% atau 11 pegawai dan S3 10% atau 7 pegawai. Dari data yang diperoleh bahwa responden atau pegawai Kementrian Agama Kota Malang didominasi oleh pegawai yang miliki tingkat pendidikan terakhir S1 yaitu sebesar 56%.

4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja



Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa sebgaian besar responden mempunyai masa kerja < 5 tahun sebesar 2% atau 1 pegawai, masa kerja 5-14 tahun sebesar 56% atau 23 pegawai, masa kerja 15 tahun-29 tahun sebesar 32 % atau 13 pegawai dan masa kerja pegawai >30 tahun sebesar 10% atau 4 pegawai. Dari data yang diperoleh tersebut bahwa responden atau pegawai Kementrian Agama Kota Malang didominasi oleh pegawai yang mempunyai masak kerja 5-14 tahun yaitu sebesar 56%.

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikan 5% dari degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah sampel.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Sig.	Keterangan
Kompetensi Pegawai (X_1)	X1	0.724**	0.308**	0,00	Valid
	X2	0.814**	0.308**	0,00	Valid
	X3	0.749**	0.308**	0,00	Valid
	X4	0.798**	0.308**	0,00	Valid
	X5	0.731**	0.308**	0,00	Valid
	X6	0.614**	0.308**	0,00	Valid
	X7	0.690**	0.308**	0,00	Valid
	X8	0.677**	0.308**	0,00	Valid
	X9	0.821**	0.308**	0,00	Valid
	X10	0.626**	0.308**	0,00	Valid
Motivasi Pegawai (X_2)	X11	0.537**	0.308**	0,00	Valid
	X12	0.617**	0.308**	0,00	Valid
	X13	0.452**	0.308**	0,00	Valid
	X14	0.622**	0.308**	0,00	Valid
	X15	0.689**	0.308**	0,00	Valid

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

	X16	0.693**	0.308**	0,00	Valid
	X17	0.765**	0.308**	0,00	Valid
	X18	0.503**	0.308**	0,00	Valid
	X19	0.692**	0.308**	0,00	Valid
	X20	0.634**	0.308**	0,00	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y21	0.729**	0.308**	0,00	Valid
	Y22	0.634**	0.308**	0,00	Valid
	Y23	0.582**	0.308**	0,00	Valid
	Y24	0.689**	0.308**	0,00	Valid
	Y25	0.567**	0.308**	0,00	Valid
	Y26	0.720**	0.308**	0,00	Valid
	Y27	0.692**	0.308**	0,00	Valid
	Y28	0.587**	0.308**	0,00	Valid
	Y29	0.645**	0.308**	0,00	Valid
	Y30	0.640**	0.308**	0,00	Valid

Sumber: data primer diolah 2018

a. Validitas Variabel X_1 (Kompetensi Pegawai)

Data dengan jumlah responden 41 orang dengan taraf kepercayaan 100% serta jumlah item pernyataan variabel kompetensi pegawai pada kuesioner berjumlah 10 butir, maka dapat dilihat dari tabel diperoleh r_{xy} yaitu 0,308. Uji validitas dapat

dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} > dari 0,308. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r_{hitung} dari item X_1 > 0.308. hal ini dapat di artikan bahwa dari sisi validitas instrumen dapat dikatakan valid.

b. Validitas Variabel X_2 (Motivasi Pegawai)

Data dengan jumlah responden 41 orang dengan taraf kepercayaan 100% serta jumlah item pernyataan variabel kompetensi pegawai pada kuesioner berjumlah 10 butir, maka dapat dilihat dari tabel diperoleh r_{xy} yaitu 0,308. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} > dari 0,308. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r_{hitung} dari item X_2 > 0.308. hal ini dapat di artikan bahwa dari sisi validitas instrumen dapat dikatakan valid.

c. Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Data dengan jumlah responden 41 orang dengan taraf kepercayaan 100% serta jumlah item pernyataan variabel kompetensi pegawai pada kuesioner berjumlah 10 butir, maka dapat dilihat dari tabel diperoleh r_{xy} yaitu 0,308. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} > dari 0,308. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r_{hitung} dari item Y > 0.308. hal ini dapat di artikan bahwa dari sisi validitas instrumen dapat dikatakan valid.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua item penelitian kurang dari 0,05%, selain itu dapat dilihat dari r_{hitung} > r_{tabel} maka instrumen tersebut dapat dinyatakan valid. Item pernyataan yang terdapat pada setiap variabel dapat dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini menggunakan urmus alpha croncbach dengan menggunakan program dari aplikasi komputer yaitu *SPSS 22 for Windows*. Uji reliabilitas pada penelitian ini, dapat dilihat dari hasil pengujian dan pengolahan data, maka dapat diperoleh hasil seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kompetensi Pegawai (X_1)	0, 899	Reliabel
Motivasi Pegawai (X_2)	0,818	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,844	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hasil tersebut menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila prngukuran diulang dua kali bahkan lebih. Hal ini dapat dilihat dari *alpha cronbach* >0,60%.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai di statistik parametrik (statistik inferensial). Data yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian adalah data yang yang memiliki distribusi normal.

Data distribusi normal mempunyai arti yaitu data yang mempunyai data sebaran merata sehingga benar-benar mewakili populasi.

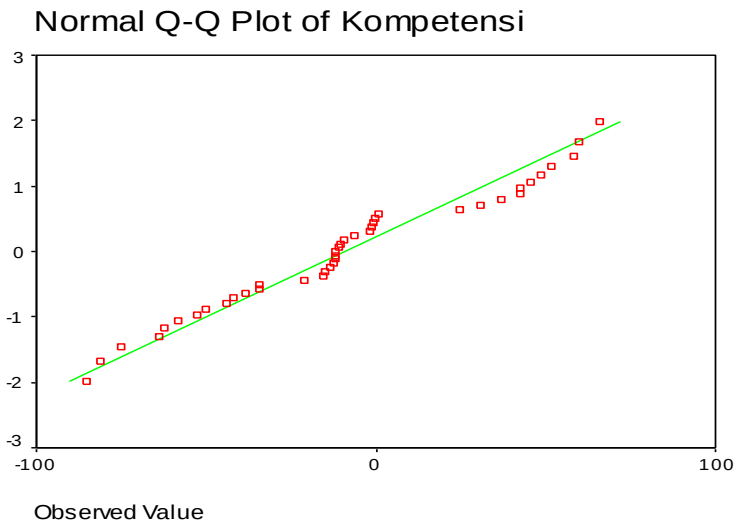
Uji normalitas pada penelitian ini digunakan dengan cara metode parametrik, yaitu dengan melihat hasil signfikasi. Jika hasil sig, *shapiro-walk* lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Selain itu juga meilhat melalui *probability plot*, dimana data yang berdistribusi normal akan mengikuti dan mendekati garis diagonalnya.

Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

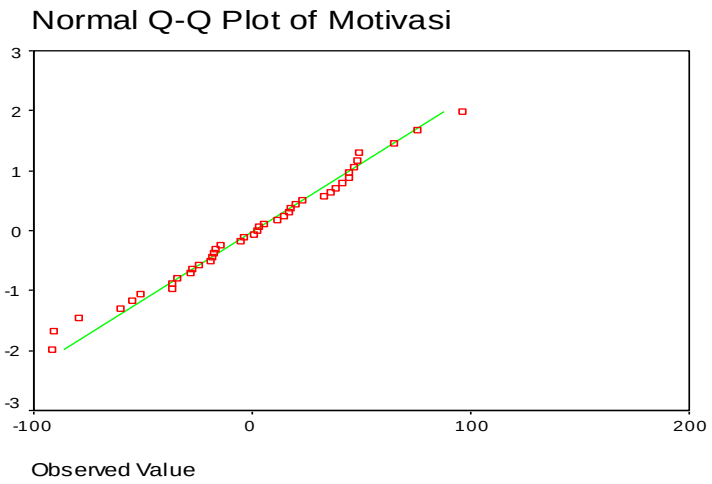
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompetensi	.118	41	.068	.958	41	.130
Motivasi	.062	41	.200*	.986	41	.881
Kinerja	.127	41	.056	.949	41	.064

Sumber: Data Primer diolah, 2018



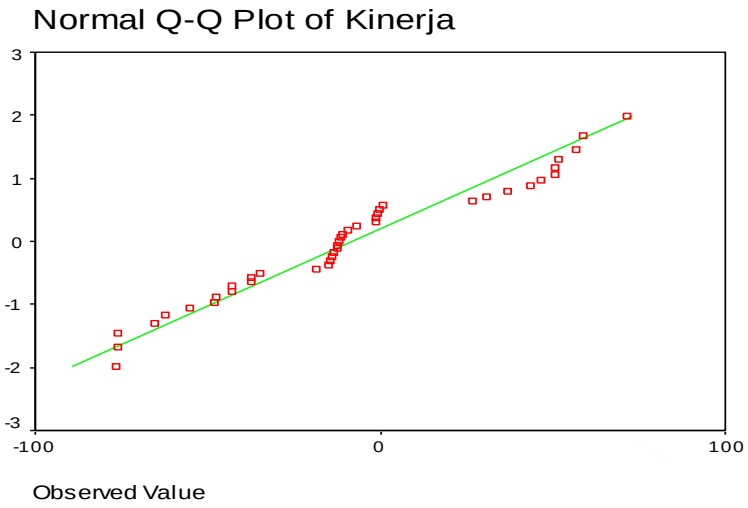
Gambar 4. 6. Model Regresi Kompetensi Pegawai (X_1)

Sumber: Data primer diolah, 2018



Gambar 4. 7. Model Regresi Motivasi Pegawai (X_2)

Sumber: Data primer diolah, 2018



Gambar 4.8. Model Regresi Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan parametrik semua variabel sig *shapiro-walk* lebih besar dari 0,05 dan ploting data mendekati di sekitar garis diagonal sehingga memenuhi uji asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Heterokedastitas

Uji heterokedastitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heterokedastitas yaitu adanya ketidaksamaan antara varian dan variabel untuk semua pengamatan model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedastitas. Pengujian heterokedastitas dalam penelitian ini merupakan program aplikasi komputer *SPSS 22 for windows*. Penelitian ini menggunakan uji glejser dan melihat pola titik-titik pada *scaterplots* regresi. Adapun dasar pengembalian keputusan dari uji heterokedastitas adalah sebagai berikut:

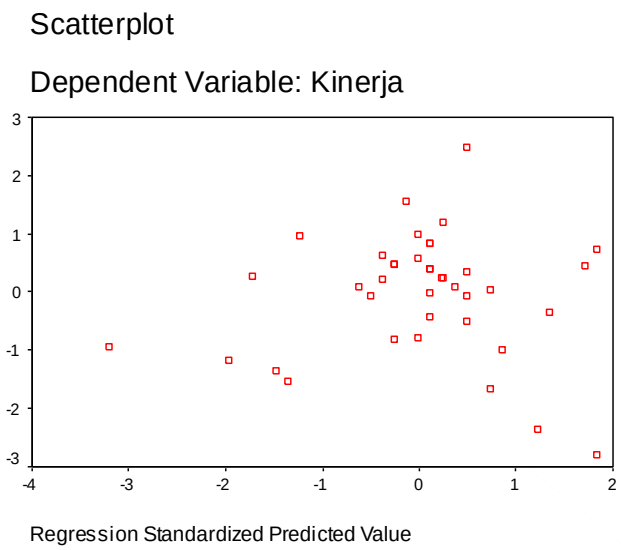
a) Nilai signifikasi uji glejser antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terdapat heterokedastitas.
b) Jika ada pola tertentu pada scatterplots, seperti titik yang berbentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastitas dan sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heterokedastitas

Berdasarkan hasil pengujian data, maka dapat diperoleh hasil seperti berikut:

Tabel 4.4. Hasil Uji Glejser

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Kompetensi	0,658	Non Heterokedastitas
Motivasi	0,923	Non Heterokedastitas

Sumber: Data primer diolah, 2018



Gambar 4.9 Hasil Uji Heterokedastitas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel dan gambar di atas maka dapat menunjukkan tidak terjadi heterokedastitas. Hal tersebut dapat dilihat dari uji glejser yang hasil sig > 0,05. Selain itu dari gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0, dan tidak membentuk pola tertentu kesimpulanya gambar scatterplot yaitu model regresi pada penelitian ini dapat digunakan.

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Model regresi yang baik yaitu terjadinya korelasi diantara variabel atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Metode yang digunakan untuk mendeteksi tidak terjadinya gelaja multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* < 1 dan jika *Variance Inflation Factor* (VIF)

<10. Selanjutnya dengan melihat *eigenvalue* dan *condition index,* apabila nilai *eigenvalue* tidak mendekati 0 dan nilai *condition index* tidak >15 maka tidak terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas ini menggunakan program komputer *SPSS 22 for windows*. Berdasarkan hasil pengujian data, maka dapat diperoleh hasil seperti dalam tabel berikut:

Tabel 4.5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Kompetensi pegawai (X_1)	0, 428	2, 336	Non Multikoliniearitas
Motivasi Pegawai (X_2)	0, 428	2, 336	Non Multikoliniearitas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.6. Hasil Uji Multikoliniearitas (eigenvalue dan condition index)

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	X_1	X_2
1	1	2.991	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	21.812	.77	.31	.02
	3	.002	36.516	.23	.69	.98

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari hasil pengujian yaitu keseluruhan *tolerance* < 1 dan nilai VIF <10. Selanjutnya nilai eigenvalue tidak mendekati 0, yaitu 2,991 dan nilai *condition index* tidak >15, yaitu 1,000. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Kesimpulanya yaitu variabel bebas pada penelitian ini dapat digunakan.

4. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang liniear atau tidak. Pengujian data pada *SPSS 22 for windows* dengan menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Jika dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang liniear bila nilai sig. Lebih kecil 0,05. Berdasarkan hasil uji, maka diperoleh hasil uji linearitas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Keterangan
$Y*X_1$	0,000	Linear
$Y*X_2$	0,000	Linear

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa signifikasi dari X_1 dan X_2 lebih kecil dari 0,05, sehingga hubungan dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen adalah liniear dan model regresi dapat digunakan untuk penelitian.

E. Analisis Data dan Interprestasi

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Kota Malang. Ada beberapa indikator dari kompetensi pegawai dan motivasi pegawai digunakan sebagai alat ukur. Indikator-indikator tersebut diperoleh dengan cara pemberian skala, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Kuesioner yang dibagi kepada pegawai yaitu

responden Kementrian Agama Kota Malang, maka dapat diketahui tanggapan dari responden mengenai kompetensi pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Jawaban yang diberikan responden menggunakan skala likert. Pernyataan mengenai kompetensi pegawai dan motivasi pegawai berjumlah 20, sedangkan kinerja pegawai berjumlah 10 pernyataan. Jumlah pegawai (responden) Kementrian Agama Kota Malang yaitu 41 pegawai, dimana pernyataan tersebut dapat dilihat berdasarkan item-item dari kompetensi pegawai, motivasi pegawai dan kinerja pegeawai, sebagai berikut:

a. Kompetensi Pegawai (X_1)

Kompetensi pegawai merupakan salah satu variabel independen dalam penelitian ini. Hal yang dapat dinilai dari kompetensi pegawai Kementrian Agama Kota Malang dapat dilihat dari 3 (tiga) indikator, yatu pengetahuan, keterampilan atau keahlian dan sikap kerja yang kemudian dijabarkan menjadi item-item pernyataan. Berdasarkan dari data yang diperoleh hasil penelitian maka dapat dianalisis sebagai berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi Pegawai (X_1)

Item	SEBARAN SKOR										TOTAL	
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	Jumlah	%
X1	12	29.27	26	63.41	3	7.32	0	0.00	0	0.00	41	100

X2	15	36.59	21	51.22	5	12.20	0	0.00	0	0.00	41	100
X3	16	39.02	20	48.78	4	9.76	1	2.44	0	0.00	41	100
X4	22	53.66	14	34.15	4	9.76	1	2.44	0	0.00	41	100
X5	14	34.15	23	56.10	4	9.76	0	0.00	0	0.00	41	100
X6	14	34.15	23	56.10	4	9.76	0	0.00	0	0.00	41	100
X7	16	39.02	22	53.66	2	4.88	1	2.44	0	0.00	41	100
X8	18	43.90	20	48.78	3	7.32	0	0.00	0	0.00	41	100
X9	13	31.71	24	58.54	3	7.32	1	2.44	0	0.00	41	100
X10	16	39.02	21	51.22	4	9.76	0	0.00	0	0.00	41	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui untuk pernyataan pengetahuan yang pegawai miliki membantu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan dari item X1.1 terdapat 41 responden yang menjawab rincian 12 pegawai menjawab sangat setuju, 26 pegawai menjawab setuju dan 3 pegawai menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar responden atau pegawai setuju bahwa pengetahuan yang dimiliki membantu menyelesaikan pekerjaan. Pernyataan X1.2 yaitu pengetahuan yang dimiliki mampu dimanfaatkan dengan baik. Terdapat 41 responden yang menjawab rincian 15 responden menjawab sangat setuju, 21 responden menjawab setuju dan 5 responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan sebagaian besar responden

atau pegawai setuju bahwa pengetahuan yang dimiliki mampu dimanfaatkan dengan baik sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah.

Pernyataan pegawai X1.3 yaitu pengetahuan yang dimiliki mampu menciptakan ide-ide dalam melaksanakan pekerjaan. 41 responden yang menjawab dengan rincian 16 responden menjawab sangat setuju, 20 responden menjawab setuju, 4 responden menjawab ragu-ragu dan 1 responden menjawab tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju pengetahuan yang dimiliki akan menunculkan ide-ide dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnta pernyataan melalui keterampilan atau keahlian mengoprasikan laptop atau komputer merupakan item X1.4. terdeapat 41 responden yang menjawab dengan rincian 22 responden menjawab sangat setuju, 14 responden menjawab setuju, 4 responden menjawab ragu-ragu dan 1 responden menjawab tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa keterampilan dan keahlian dalam mengoprasikan laptop atau komputer dapat dikerjakan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah.

Pernyataan bahwa pegawai mempunyai keahlian akan berdampak pada saat bekerja mandiri atau bersama rekan kerja hal ini merupakan dari item X1.5, terpadat 41 responden menjawab dengan rincian 14 responden menjawab sangat setuju, 23 responden menjawab 23 dan 4 responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa keterampilan dan keahlian yang dimiliki pegawai berdampak pada saat bekerja mandiri atau bersama rekan kerja. Ketelitian pegawai dan pegawai paham melayani masyarakat merupakan item dari X1.6, terdapat 41 responden menjawab dengan rincian 14 responden

menjawab sangat setuju, 23 responden menjawab setuju dan 4 responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa pegawai teliti dalam bekerja dan paham melayani masyarakat.

Pernyataan pegawai mempunyai kecakapan yang baik pada saat melayani merupakan dari item X1.7, terdapat 41 responden dengan rincian jawaban 16 responden menjawab sangat setuju, 22 responden menjawab setuju, 3 responden menjawab ragu-ragu dan 1 responden menjawab tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan sebagain besar responden menjawab setuju bahwa pegawai memiliki kecakapan yang baik dalam melayani masyarakat. Pernyataan kesanggupan pegawai melayani masyarakat luas untuk mendapatkan pelayanan secara adil merupakan dari item X1.8, terdapat 41 responden menjawab dengan rincian 18 menjawab sangat setuju, 20 responden menjawab setuju dan 3 responden menjawab ragu-ragu. Hal ini tersebut menunjukkan sebagai besar responden menjawab setuju bahwa pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat luas dan mendapatkan pelayanan secara adil.

Pernyataan sikap kerja pegawai yang baik berdampak pada memberikan pelayanan merupakan dari item X1.9, terdapat 41 responden menjawab dengan rincian 13 responden sangat setuju, 24 responden menjawab setuju, 3 responden menjawab ragu-ragu dan 1 responden menjawab tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa sikap kerja yang baik berdampak pada pelayanan yang diberikan. Sikap kerja pegawai dapat menyesesuaikan diri terhadap pekerjaan yang dikerjakan merupakan dari item X1.10, terdapat 41 responden menjawab dengan rincian 16 responden menjawab sangat setuju, 21 responden

menjawab setuju dan 4 responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju dengan sikap kerja yang baik dapat menyesuaikan diri terhadap pekerjaan yang dikerjakanya.

b. Motivasi Pegawai (X2)

Motivasi pegawai merupakan salah satu variabel independen dalam penelitian ini. Hal yang dapat dinilai dari kompetensi pegawai Kementrian Agama Kota Malang dapat dilihat dari 3 (tiga) indikator, yaitu Kebutuhan prestasi, kebutuhan afliasi, dan kebutuhan kekuasaan yang kemudian dijabarkan menjadi item-item pernyataan. Berdasarkan dari data yang diperoleh hasil penelitian maka dapat dianalisis sebagai berikut:

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Pegawai (X_2)

Item	SEBARAN SKOR										TOTAL	
	5		4		3		2		1			
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	Jumlah	%
X11	14	34.15	24	58.54	3	7.32	0	0.00	0	0.00	41	100
X12	13	31.71	27	65.85	1	2.44	0	0.00	0	0.00	41	100
X13	12	29.27	27	65.85	2	4.88	0	0.00	0	0.00	41	100
X14	16	39.02	25	60.98	0	0.00	0	0.00	0	0.00	41	100
X15	14	34.15	24	58.54	3	7.32	0	0.00	0	0.00	41	100

X16	16	39.02	21	51.22	4	9.76	0	0.00	0	0.00	41	100
X17	10	24.39	26	63.41	4	9.76	1	2.44	0	0.00	41	100
X18	11	26.83	26	63.41	3	7.32	0	0.00	1	2.44	41	100
X19	19	46.34	18	43.90	4	9.76	0	0.00	0	0.00	41	100
X20	9	21.95	25	60.98	6	14.63	0	0.00	1	2.44	41	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pernyataan motivasi pegawai bahwa pegawai memiliki rasa tanggung jawab tinggi merupakan item dari X2.11 terdapat 41 responden menjawab dengan rincian jawaban 14 responden menjawab sangat setuju, 23 responden menjawab setuju dan 3 responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju dan memiliki rasa tunggungjawab yang tinggi terhadap instansinya. Pegawai termotivasi pada saat mengerjakan pekerjaanya merupakan item dari X2.12 terdapat 41 responden menjawab dengan rincian jawaban 13 responden menjawab sangat setuju, 27 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa pegawai termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaanya secara efisien dan efektif.

Memiliki minat untuk selalu belajar dari keputusan yang diambil merupakan item dari X2.13 terdapat 41 responden menjawab dengan rincian jawaban 12 responden menjawab sangat setuju, 27 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju

bahwa pegawai memiliki motivasi untuk belajar lagi dari pengambilan keputusan yang diambil. Pegawai mendapat dukungan dari orang sekitar untuk memberikan hasil kerja yang baik merupakan item dari X2.14 terdapat 41 responden menjawab dengan rincian jawaban 16 responden menjawab sangat setuju dan 25 responden menjawab setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa pegawai mendapat dukungan orang sekitar untuk memberikan hasil kerja yang baik.

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu akan dapat dihargai orang sekitar merupakan item dari X2.15 terdapat 41 responden menjawab dengan rincian jawaban 14 responden menjawab sangat setuju, 24 responden menjawab setuju dan 3 responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sebagian besar menjawab setuju bahwa setiap pegawai akan dapat dihargai orang sekitar dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan. Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana koorperatif merupakan item dari X2.16 terdapat 41 responden menjawab dengan rincian jawaban 16 responden menjawab sangat setuju, 21 responden menjawab setuju, dan 4 responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sebagian besar setuju dengan item pernyataan ini setiap pekerjaan lebih efektif bekerjasama dengan orang lain dengan suasana kerja yang koorperatif.

Pegawai dapat menerima orang asing dalam menerima afliasi dari mereka merupakan item dari X2.17 terdapat 41 responden menjawab dengan rincian jawaban 10 responden menjawab sangat setuju, 26 responden menjawab setuju, 4 responden menjawab ragu-ragu dan 1 responden menjawab tidak setuju. Hal tersebut

menunjukkan bahwa sebagain besar responden menjawab setuju dengan item pernyataan ini, pegawai menerima afliasi berupa masukan atau saran bahkan kritik untuk lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaanya. Pegawai memiliki rasa kepecercayaan diri untuk mendukung organiasi dalam mencapai tujuan merupakan item dari X2.18 terdapat 41 responden menjawab dengan rincian jawaban 11 responden menjawab sangat setuju, 26 responden menjawab setuju, 3 responden menjawab ragu-ragu dan 1 responden menjawab tidak sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan ini, pegawai memiliki rasa kepercaayan diri dalam mendukung organisasi mencapai tujuan.

Pegawai memiliki rasa keinginanan dalam meningkatkan kemampuan dalam menyelesaiakan pekerjaan merupakan item dari X2.19 terdapat 41 responden menjawab dengan rincian jawaban 19 responden menjawab sangat setuju, 18 responden menjawab setuju dan 4 responden ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan ini, setiap pekerjaan yang dikerjakan pegawai akan meningkatkan kemampuanya dan rasa keinginan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya. Mempunyai rasa kepemimpinan dan ide-ide untuk mendapatkan prestasi pribadi merupakan dari item X2.20 terdapat 41 responden menjawab dengan rincian 9 responden menjawab sangat setuju, 25 responden menjawab setuju, 6 responden menjawab ragu-ragu dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan ini, pegawai memiliki rasa kepempinan dan memiliki ide-ide dalam mendapatkan prestasi pribadi.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan salah satu variabel dependen dalam penelitian ini. Hal yang dapat dinilai dari kompetensi pegawai Kementrian Agama Kota Malang dapat dilihat dari 5 (lima) indikator, yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kerja sama yang kemudian dijabarkan menjadi item-item pernyataan. Berdasarkan dari data yang diperoleh hasil penelitian maka dapat dianalisis sebagai berikut:

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	SEBARAN SKOR										TOTAL	
	5		4		3		2		1			
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	Jumlah	%
Y21	15	36.59	22	53.66	4	9.76	0	0.00	0	0.00	41	100
Y22	14	34.15	25	60.98	2	4.88	0	0.00	0	0.00	41	100
Y23	14	34.15	23	56.10	4	9.76	0	0.00	0	0.00	41	100
Y24	6	14.63	32	78.05	3	7.32	0	0.00	0	0.00	41	100
Y25	15	36.59	21	51.22	5	12.20	0	0.00	0	0.00	41	100
Y26	19	46.34	18	43.90	4	9.76	0	0.00	0	0.00	41	100
Y27	16	39.02	21	51.22	4	9.76	0	0.00	0	0.00	41	100
Y28	12	29.27	26	63.41	3	7.32	0	0.00	0	0.00	41	100

Y29	14	34.15	25	60.98	2	4.88	0	0.00	0	0.00	41	100
Y30	18	43.90	21	51.22	2	4.88	0	0.00	0	0.00	41	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas bahwa kinerja pegawai jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki merupakan item dari Y21, terdapat 41 responden menjawab dengan rincian jawaban 15 responden menjawab sangat setuju, 22 responden menjawab setuju dan responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan ini, jumlah pekerjaan sesaui dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Pegawai memanfaatkan waktu dalam waktu bekerja dengan baik merupakan item dari Y22, terdapat 41 responden menjawab dengan rincian jawaban 14 responden menjawab sangat setuju, 25 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan ini, dalam bekerja pegawai dapat memanfaatkan waktu yang baik.

Adanya peningkatan kualitas pekerjaan dibandingkan waktu yang lalu merupakan item dari Y23, terdapat 41 responden menjawab dengan jawaban 14 sangat setuju, 23 responden menjawab setuju dan 4 responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan ini, pegawai melaksakan pekerjaanya memiliki peningkatan kualitas pekerjaan yang dibandingkan waktu sebelumnya. Kualitas pekerjaan yang dicapai cukup baik sesuai dengan diharapkan di tempat kerja merupakan item dari Y24,

terdapat 41 responden menjawab dengan rincian 6 responden menjawab sangat setuju, 32 responden menjawab setuju dan 3 pegawai menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan ini, kualitas pekerjaan yang dimiliki pegawai sesuai apa yang diharapkan di tempat kerja.

Pegawai tepat waktu datang maupun pulang kerja merupakan item dari Y25, terdapat 41 responden menjawab dengan rincian jawaban 15 responden menjawab sangat setuju, 21 responden menjawab setuju, 5 responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan ini, setiap pegawai tepat waktu datang ke kantor maupun pulang kantor sesuai jam pulang yang sudah ditentukan. Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya merupakan item dari Y26 terdapat 41 responden menjawab dengan rincian jawaban 19 responden menjawab sangat setuju, 18 responden menjawab setuju dan 4 responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan ini, pegawai diharuskan menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu.

Setiap kegiatan yang diikuti memberikan semangat untuk bekerja merupakan item dari Y27, terdapat 41 responden menjawab dengan rincian jawaban 16 responden menjawab sangat setuju, 21 respoden menjawab setuju dan 4 responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan ini, bahwa setiap kegiatan pegawai ikuti akan memberikan dampak semangat untuk bekerja. Kehadiran sangat berpengaruh terhadap kualitas

pekerjaan setiap pegawai merupakan item dari Y28, terdapat 41 responden menjawab dengan rincian jawaban 12 responden menjawab sangat setuju, 26 responden menjawab setuju dan 3 responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan ini, setiap kehadiran pegawai dikantor sangat berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan setiap pegawai.

Setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara baik dan tepat waktu secara bersama-sama merupakan item dari Y29, terdapat 41 responden menjawab dengan rincian jawaban 14 responden menjawab sangat setuju, 25 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan ini, setiap pekerjaan yang dikerjakan pegawai dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu secara bersama-sama dengan rekan kerja. Terjalinya komunikasi yang lancar antara pegawai dengan atasan merupakan item dari Y30, terdapat 41 responden menjawab dengan rincian jawaban 18 responden menjawab sangat setuju, 21 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab ragu-ragu. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sebagian besar menjawab setuju dengan pernyataan ini, terjalinya komunikasi yang baik antara pegawai dengan atasanya di instansinya.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui antara dua variabel terdapat hubungan atau tidak serta mengetahui seberapa kuat dari hubungan dari

variabel-variabel tersebut. Hal tersebut dapat berpedoman menurut Sugiyono (2016:184) pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11. Pedoman Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2016-184)

Berdasarkan hasil uji data , maka didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Hasil Uji Korelasi Analisis Regresi Liniear Berganda

Tabel 4.12. Hasil Uji Korelasi Analisis Regresi Liniear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795[a]	.632	.612	2.410

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan hasil tabel diatas maka koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan dari variabel bebas yaitu komptensi pegawai dan motivasi pegawai terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Nilai R sebesar 0,795 yang artinya bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kompetensi pegawai dan motivasi pegawai terhadap variabel terikat kinerja pegawai termasuk dalam kategori kuat

b. Hasil Uji Korelasi Analisis Regresi Linier Sederhana (X_1)

Tabel 4.13. Hasil Uji Korelasi Analisis Regresi Linier Sederhana (X_1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755[a]	.570	.559	2.570

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil tabel diatas maka koefisien korelasi menujukkan besarnya hubungan dari variabel bebas yaitu kompetensi pegawai terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Nilai R sebesar 0,755 yang artinya bahwa hubungan antar variabel bebas yaitu kompetensi pegawai terhadap variabel terikat kinerja pegawai termasuk dalam kategori kuat.

c. Hasil Uji Korelasi Analisis Regresi Linier Sederhana (X_2)

Tabel 4.14. Hasil Uji Korelasi Analisis Regresi Linier Sederhana (X_2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734[a]	.538	.526	2.663

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil tabel diatas maka koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubumgan dari variabel bebas yaitu motivasi pegawai terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Nilai R sebesar 0,734 yang artinya bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi pegawai terhadap variabel terikat kinerja pegawai termasuk dalam kategori kuat.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regersi linier berganda yaitu hubungan secara liniear anatar dua atau lebih variabel indpenden terhadap variabel dependen, selain itu analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Berikut adalah hasil uji regresi berganda dari variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan variabel bebas yaitu kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi Pegawai (X_2) yang dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.516	4.200		2.504	.017
	Kompetensi	.376	.121	.467	3.105	.004
	Motivasi	.380	.150	.380	2.526	.016

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

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

$Y= 10.516 + 0{,}376 X_1 + 0{,}380\ X_2$

Dapat dilihat dari persamaan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Y = variabel terikat yang nilainya dapat diprediksi dari variabel bebas. Penelitian ini menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen atau terikat (Y) yang nilainya dapat diprediksi dari kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi pegawai (X_2).

α = Konstanta yang artinya apabila tidak terdapat variabel kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi pegawai (X_2) yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y) maka besar α adalah 10,516.

β_1= Koefisien regresi (β_1) sebesar0,376 yang dapat diartikan bahwa kinerja pegawai akan meningkat untuk setiap tambahan 1 satuan X_1 (Kompetensi Pegawai) maka skor kinerja pegawai sebesar 0,376 dengan asumsi skor motivasi pegawai (X_2) tetap atau konstan.

β_2= Koefisien regresi (β_2) sebesar 0,380 yang di artikan bahwa kinerja pegawai akan meningkat untuk setiap tambahan 1 satuan X_2 (Motivasi Pegawai) dengan asumsi skor kompetensi pegawai (X_1) tetap atau konstan.

Persasamaan regresi tersebut dapat menunjukkan bahwa nilai β yang positif, sehingga dapat dilihat dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Apabila kompetensi pegawai dan motivasi pegawai meningkat maka diikuti dengan peningkatan dari kinerja pegawai.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui memprediksi besarnya satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Data yang digunakan biasanya berskala ordinal. Berikut adalah hasil uji regresi sederhana yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

a. Pengaruh Kompetensi Pegawai (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.16. Hasil uji Persamaan Regresi Linier Sederhana X_1 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.716	3.635		4.598	.000
	Kompetensi	.608	.085	.755	7.186	.000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta_1 X_1$

$Y = 16{,}716 + 0{,}608\ X_1$

Dapat dilihat dari persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Y= variabel terikat yang nilainya dapat diprediksi dari variabel bebas. Penelitian ini menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) yang nilainya dapat diprediksi dari Kompetensi Pegawai (X_1).

α = Konstanta yang artinya apabila tidak terdapat variabel kompetensi pegawai (X_1) yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y) maka besar α adalah 16,716 skala ukur yang artinya bahwa kinerja pegawai akan mengalami kenaikan jika terdapat variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai.

β_1 = Koefisien regresi (β_1) sebesar 0,608 yang dapat diartikan bahwa apabila kompetensi pegawai mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,608.

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai β yang postif, sehingga dapat dilihat dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi

pegawai terhadap kinerja pegawai. Apabila kompetensi pegawai meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan dari kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Pegawai (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.17. Hasil Uji Persamaan Regeresi Linier sederhana X_2 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.632	4.625		2.515	.016
	Motivasi	.733	.109	.734	6.741	.000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta_2 X_2$

$Y = 11{,}632 + 0{,}733 X_2$

Dapat dilihat dari persamaan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Y = Variabel terikat yang nilainya dapat diprediksi dari variabel bebas. Penelitian ini menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) yang nilainya dapat diprediksi dari motivasi pegawai (X_2).

α = Konstanta yang artinya apabila tidak terdapat variabel motivasi pegawai (X_2) yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y) maka besar α adalah 11,632 skala ukur yang artinya bahwa kinerja pegawai akan mengalami kenaikan jika terdapat variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai.

β_2 = Koefisien regresi (β_2) sebesar 0,733 yang dapat diartikan apabila motivasi pegawai yang mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0, 733.

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai β yang positif, sehingga dapat dilihat dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang postif antara motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Apabila motivasi pegawai meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk pengukuran dari suatu variabel yang berpengaruh, yang artinya yaitu dengan melihat dari besaran nilai determinasi sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Selanjtunya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795[a]	.632	.612	2.410

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,632 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel terikat atau kinerja pegawai di pengaruhi kompetensi pegawai dan motivasi pegawai sebesar 63,2% sedangkan

sisanya sebesar 36,8% kinerja pegawai di pengaruhi oleh variabel lainya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari tabel hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 4.19. Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755[a]	.570	.559	2.570

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,570 . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel terikat kinerja pegawai (Y) di pengaruhi oleh kompetensi pegawai sebesar 57%. Sedangkan sisanya sebesar 43% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari tabel uji koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 4.20. Hasil Uji Koefisien Determinasi X_2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734[a]	.538	.526	2.663

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,538. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel terikat kinerja pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh motivasi pegawai sebesar 53,8%. Sedangkan sisasanya sebesar 46,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

F. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan bagian yang penting, karena digunakan untuk menjawab hipotesis atau jawaban sementara yang telah dibuat peneliti sebelumnya. Pengujian hipotesis ini dilakukan setelah semua data terkumpul dan diolah selanjutnya akan diketahui hasilnya. Berikut hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

1. Hasil Uji F

Setelah dilakukan analisis data setelah diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} atau bisa juga dengan memperhatikan signifikasi F lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau signifikasi F lebih besar dari 0,05. Dari keterangan diatas maka dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol (Ho) atau hipotesis alternatif (Ha) tersebut ditolak atau diterima. Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah :

a. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel,}$ maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Atau dengan melihat signifikasi F, yaitu :
b. Signifikasi f > 0,05, maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak yang artinya kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi Pegawai (X_2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Signifikasi f ≤ 0,05, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima yang artinya kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi pegawai (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian hipotesis simultan (Uji F) digunakan untuk melihat beberapa jauh pengaruh dari variabel-variabel bebas (X) secara keseluruhan terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan pada uji F yaitu sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementrian Agama Kota Malang jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau jika siginifikasn pada taraf > 5%.

Ha: Terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementrian Agama Kota Malang jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika siginifikan pada taraf < 5%.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.21. Hasil Uji F Analisis Regeresi Linier Berganda

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.252	2	189.126	32.575	.000[a]
	Residual	220.626	38	5.806		
	Total	598.878	40			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4. 21 di atas dapat diambil keputusan sebagai berikut:

1. Nilai F_{hitung} yaitu sebesar 32,575 sedangkan nilai dari F_{tabel} yang dihitung dengan rumus maka didapatkan sebesar 3,256. Hal tersebut dapat diketahui F_{hitung} sebesar 32,575. Hal tersebut dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 32,575 > 3,256.

2. Nilai signifikansi F yaitu sebesar 0,000 < α = 0,05.

Kesimpulan :

1. Model dari analisis regresi pada penelitian ini dapat disimpulkan signifikan.
2. Selain itu maka dapat dikatakan Ho 1 ditolak da Ha 1 (hipotesis alternatif) diterima sehingga variabel terikat kinerja pegawai (Y) dapat dipengaruhi secara simultan atau bersama-sama dan signifikan oleh variabel bebas kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi pegawai (X_2).

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

a. Kompetensi Pegawai (X_1)

Tabel 4.22. Hasil Uji F Kompetensi Pegawai (X_1)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.211	1	341.211	51.645	.000[a]
	Residual	257.667	39	6.607		
	Total	598.878	40			

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat diambil keputusan :

1. Nilai F_{hitung} yaitu sebesar 51,645 sedangkan nilai dari F_{tabel} yang dihitung dengan rumus maka didapatkan sebesar 3,230. Hal tersebut dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 51,645 > 3,230.
2. Nilai signifikasi F yaitu sebesar 0,000 < α = 0,05.

Kesimpulan model dari analisis regresi pada penelitian ini dapat disimpulkan signifikasikan.

b. Motivasi Pegawai (X_2)

Tabel 4.23. Hasil Uji F Motivasi Pegawai (X_2)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322.264	1	322.264	45.436	.000[a]
	Residual	276.614	39	7.093		
	Total	598.878	40			

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat diambil keputusan :

1. Nilai F_{hitung} yaitu sebesar 45,436 sedangkan nilai dari F_{tabel} yang dihitung dengan rumus maka didapatkan sebesar 4,160. Hal tersebut dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 45,436 > 3,230.
2. Nilai signifikasi F yaitu sebesar 0,000 < α = 0,05.

Kesimpulan model dari analisis regresi pada penelitian ini dapat disimpulkan signifikasikan.

2. Hasil Uji T

Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan memperhatikan signifikasi t lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau lebih besar dari 0,05. Dari keterangan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol (Ho) atau hipotesis alternatif (Ha) tersebut ditolak atau diterima. Kriteria untuk penerimaan atau penolakan suatu hipotesis adalah :

a. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel,}$ maka hipotesis nol (Ho) akan ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Atau dengan melihat signifikasi t, yaitu :

b. Signifikasi t > 0,05 maka hipotesis nol (ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak yang artinya kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi pegawai (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Signifikasi t ≤ 0,05, maka hipotesis nol (Ho) akan ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yang artinya kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi pegawai (X_2) berpengaruh secara parsial kinerja pegawai (Y).

Pengujian hipotesis parsial (uji t) digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh dari variabel-variabel bebas (X) secara parsial atau individu terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan pada uji t yaitu sebagai berikut:

1. **Ho**: Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementrian Agama Kota Malang jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika signifikan pada taraf > 5%.

   Ha: Terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementrian Agama Kota Malang jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika signifikan pada taraf > 5%.

2. **H**o: Tidak terdapat pengaruh antara motivasi pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementrian Agama Kota Malang jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika signifikan pada taraf > 5%

Ha: Terdapat pengaruh antara motivasi pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementrian Agama Kota Malang jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika signifikan pada taraf > 5%

Berikut merupakan hasil uji hipotesis secara parsial dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat (Y) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. **Analisis Regresi linier Berganda**

Tabel 4.24. Hasil Uji t Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.516	4.200		2.504	.017
	Kompetensi	.376	.121	.467	3.105	.004
	Motivasi	.380	.150	.380	2.526	.016

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa hasil dari uji t sebagai berikut:

1. Hasil uji t antara X_1 (kompetensi pegawai) dengan Y (kinerja pegawai) yaitu sebesar 3,105 sedangkan nilai dari t_{tabel} yang dihitung dengan rumus maka didapatkan sebesar 2,019. Hal tersebut dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3,105 > 2,019 atau dapat dilihat dari nilai signifikan t yaitu sebesar 0,004 < α = 0,05.
2. Hasil uji t antara X_2 (motivasi pegawai) dengan Y (kinerja pegawai) yaitu sebesar 2,526 sedangkan nilai dari t_{tabel} yang dihitung dengan rumus maka didapatkan sebesar 2,019 sedangkan nilai dari t_{tabel} yang dihitung dengan rumus maka didapatkan sebesar 2,019. Hal tersebut dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,526 > 2,019 atau dapat dilihat dari nilai signifikan t yaitu sebesar 0,016 < α = 0,05 dapat di pengaruhi secara parsial dan signifikan oleh variabel bebas.

Kesimpulan:

1. Pengaruh X_1 (kompetensi pegawai) terhadap Y (kinerja pegawai) pada penelitian ini dapat dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima sehingga X_1 (kompetensi pegawai) berpengaruh terhadap Y (kinerja pegawai).
2. Pengaruh X_2 (motivasi pegawai) terhadap Y (kinerja pegawai) pada penelitian ini dapat dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima sehingga X_2 (motivasi pegawai) berpengaruh terhadap Y (kinerja pegawai).
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu kompetensi pegawai (X_1) dikarenakan memiliki t_{hitung} lebih besar dari motivasi pegawai 3,105 > 2,526.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

a. Kompetensi Pegawai

Tabel 4.25. Hasil Uji t Kompetensi Pegawai (X_1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.716	3.635		4.598	.000
	Kompetensi	.608	.085	.755	7.186	.000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dilihat bahwa hasil dari uji t sebagai berikut:

1. Nilai hitung antara X_1 (kompetensi pegawai) dengan Y (kinerja pegawai) yaitu sebesar 7,186, sedangkan nilai t_{tabel} yang dihitung dengan rumus maka didapatkan sebesar 2,017. Hal tersebut dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 7,186 > 2,017.

2. Nilai signifikansi t yaitu sebesar 0,000 < α = 0,05.

Kesimpulan:

1. Pengaruh X_1 (kompetensi pegawai) dengan Y (kinerja pegawai) pada penelitian ini dapat disimpulkan signifikan.
2. Dapat dikatakan Ho_2 ditolak dan Ha_2 diterima sehingga kinerja pegawai (Y) dapat dipengaruhi secara parsial dan signifikan oleh variabel bebas kompetensi pegawai (X_1).

b. Motivasi Pegawai (X_2)

Tabel 4.26. Hasil Motivasi Pegawai (X_2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.632	4.625		2.515	.016
	Motivasi	.733	.109	.734	6.741	.000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dilihat bahwa hasil dari uji t sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} antara X_2 (kompetensi pegawai) dengan Y (kinerja pegawai) yaitu sebesar 6,741, sedangkan nilai t_{tabel} yang dihitung dengan rumus maka didapatkan sebesar 2,017. Hal tersebut dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 6,741 > 2,017.
2. Nilai signifikansi t yaitu sebesar 0,000 < α = 0,05.

Kesimpulan:

1. Pengaruh X_1 (motivasi pegawai) dengan Y (kinerja pegawai) pada penelitian ini dapat disimpulkan signifikan.

2. Dapat dikatakan Ho_3 ditolak dan Ha_3 diterima sehingga kinerja pegawai (Y) dapat dipengaruhi secara parsial dan signifikan oleh variabel bebas motivasi pegawai (X_2).

Dapat dilihat dari hasil uji t pada regresi linier sederhana yang menunjukkan bahwa, kompetensi(X_1) dari motivasi pegawai (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kesimpulanya bahwa hipotesis yang menyatakan kompetensi pegawai (X_1) dari motivasi pegawai (X_2) secara parsial berpengaruh secarah signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) diterima.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Istilah kinerja sering juga disebut sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Penacapaian kinerja pencapaian kinerja yang dicapai oleh seorang pegawai merupakan hal yang penting pada suatu organisasi, karena kinerja sering dianggap sebagai tingkat keberhasilan dari tujuan organisasi tersebut. Penelitian ini membahas mengenai kinerja pegawai dari Kementrian Agama Kota Malang yang menjadi tolak ukur pada kinerja pegawainya yaitu dapat dilihat dari kompetensi dan motivasi pegawai.

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai Kementrian Agama Kota Malang dapat dilihat bahwa kompetensi pegawai dan motivasi pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berlaku bagi Kementrian Agama Kota Malang untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai dan motivasi pegawai. Berikut ini penjelasanya mengenai

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

kedua variabel tersebut kompetensi pegawai dan motivasi pegawai mempengaruhi kinerja pegawai di Kementrian Agama Kota Malang berdasarkan hasil analisis yang dilakukan.

1. **Pengaruh Kompetensi Pegawai (X_1) Dan Motivasi Pegawai (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan perhitungan statisitik besarnya hubungan dari variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi pegawai terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Nilai R sebesar 0,795 yang artinya bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi pegawai terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai termasuk dalam kategori kuat. Selanjutnya analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai Kementrian Agama Kota Malang. Dari hasil uji simultan yang diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 32,575 > 3,256 dapat dilihat dari nilai signifikansi F yaitu sebesar 0,000 < α = 0,05 sehingga model dari analisis regresi pada penelitian ini dapat disimpulkan signifikan dan Ha_1 (hipotesis alternatif) diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Pratama (2012) yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. . Hasil uji F menunjukkan sebesar 11.889 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 karena nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yang diteliti. Hal ini didukung oleh pendapat Suparyadi (2015-233) bahwa organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan yang dapat dilakukan secara

efektif dan efisien. Hal ini bertujuan organisasi memiliki pegawai-pegawai yang berkompeten dibidangnya untuk memberikan hasil yang terbaik serta pegawai memiliki perilaku kerja yang baik untuk menuntut kinerja pegawai yang optimal agar mampu memberikan kontribusi yang signifikan. Kompetensi setiap pegawai perlu didukungnya motivasi sehingga kinerja setiap pegawai dapat memberikan hasil kerja yang baik. Hal ini juga didukung oleh pendapat Wibowo (2013-109) setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap orang memiliki motivasi sendiri yang berbeda-beda. Motivasi memberikan pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan atau kompetensi dan motivasi tingkat tinggi setiap individu.

2. Pengaruh Kompetensi Pegawai (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan statistika kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementrian Agama Kota Malang terdapat hasil yang signifikan dan H_{a2} (hipotesis alternatif) diterima. Hal tersebut berdasarkan hasil dari analisis regresi linier sederhana maka nilai hitung antara X_1 (kompetensi pegawai) dengan Y (kinerja pegawai) yaitu sebesar 7,186, sedangkan nilai t_{tabel} yang dihitung dengan rumus maka didapatkan sebesar 2,017. Hal tersebut dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 7,186 > 2,017 atau dapat dilihat dari nilai signifikansi t yaitu sebesar 0,000 < α = 0,05 sehingga model dari analisis regresi pada disimpulkan signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa

kompetensi pegawai memiliki pengaruh secara parsial kinerja pegawai di Kementrian Agama Kota Malang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Andarie (2016) yang menyatakan bahwa dari analisis regresi linier sederhana maka nilai hitung antara X_1 (kompetensi pegawai) dengan Y (kinerja pegawai) yaitu sebesar 4,443, t_{tabel} yang dihitung dengan rumus maka didapatkan sebesar 3,910. Hal tersebut dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 4,443 > 3,910 atau dapat dilihat dari nilai signifikansi t yaitu sebesar 0,000< α = 0,05 sehingga model dari analisis regresi pada disimpulkan signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan peneliti dapat diterima, yaitu kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mewujudkan kinerja pegawai yang meningkat pada Kementrian Agama Kota Malang maka diperlukan perhatian khususnya mengenai kompetensi pegawai. Hal ini dikarenakan secara parsial kompetensi pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Kota Malang. Berdasarkan hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar sebesar 0,570 . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel terikat kinerja pegawai (Y) di pengaruhi oleh kompetensi pegawai sebesar 57%. Sedangkan sisanya sebesar 43% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini didukung pendapat Suparyadi (2015-242) merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap untuk melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan dengan standar kerja dan prosedur pemberian pelayanan yang telah ditentukan oleh itu kinerja memiliki sikap profesionalitas serta menjadi keharusan untuk diwujudkan. Namun disisi lain

peningkatan profesionalitas pegawai yang menuntut perhatian dan konsentrasi maksimal selalu terkendala dengan rendahnya kesehjateraan aparatur negara (PNS). Dengan hal ini kompetensi pegawai akan membawa dampak perubahan dalam instansi dengan kondisi kerja yang mendukung yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi kinerja pegawai yang tinggi menjadikan alat sebagai pencapaian instansi tersebut.

Kesimpulan dari penjelasan mengenai pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di atas maka dapat diketahui bahwa hasil dari regresi linier sederhana variabel kompetensi pegawai berpengaruh pengaruh terhadap kinerja pegawai Kementrian Agama Kota Malang. Oleh karena itu apabila dilakukan peningkatan kompetensi pegawai yang lebih baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya jika tidak adanya peningkatan kompetensi pegawai di Kementrian Agama Kota malang maka tidak adanya peningkatan kinerja pegawai.

3. Motivasi Pegawai (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil regresi liniear sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi pegawai (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) dan Ha_3 diterima (hipotesis alternatif). Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan hasil nilai t_{hitung} antara X_2 (motivasi pegawai) dengan Y (kinerja pegawai) yaitu sebesar 6,741, sedangkan nilai t_{tabel} yang dihitung dengan rumus maka didapatkan sebesar 2,017. Hal tersebut dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 6,741 > 2,017 atau dapat dilihat dari nilai signifikansi t yaitu sebesar 0,000 < α = 0,05 sehingga pengaruh X_2 (motivasi pegawai) terhadap Y (kinerja pegawai) model dari analisis regresi pada disimpulkan

signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi pegawai memiliki pengaruh secara parsial kinerja pegawai di Kementrian Agama Kota Malang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Anggreany (2017) yang menyatakan bahwa dari analisis regresi linier sederhana maka nilai hitung antara X_2 (motivasi pegawai) dengan Y (kinerja pegawai) yaitu sebesar 4,345, t_{tabel} yang dihitung dengan rumus maka didapatkan sebesar 3,910. Hal tersebut dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 4,345 > 3,910 atau dapat dilihat dari nilai signifikansi t yaitu sebesar 0,000< a = 0,05 sehingga model dari analisis regresi pada disimpulkan signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan peneliti dapat diterima, yaitu motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Mewujudkan kinerja pegawai yang meningkat pada Kementrian Agama Kota Malang maka diperlukan perhatian khususnya mengenai motivasi pegawai. Hal ini dikarenakan secara parsial motivasi pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Kota Malang. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 53,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel terikat kinerja pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh motivasi pegawai sebesar 53,8%. Sedangkan sisanya sebesar 46,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini mendukung pendapat Wibowo (2013:109) seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi penting karena hal tersebut yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku

manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dorongan ini yang menyebabkan pegawai untuk berusaha mencapai tujuan baik secara sadar maupun tidak sadar, juga yang menyebabkan pegawai berperilaku, memperbaiki dan meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas kerjapun akan meningkat.

Kesimpualan dari penjelasan mengenai pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di atas maka dapat diketahui bahwa dari hasil analisis regresi linier sederhana variabel motivasi pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Kota Malang. Oleh karena itu apabila dilakukan peningkatan motivasi pegawai yang lebih baik maka kinerja pegawai Kementrian Agama Kota Malang akan mengalami peningkatan juga. Sebaliknya jika tidak adanya peningkatan mengenai motivasi pegawai di Kementrian Agama Kota Malang maka tidak akan adanya peningkatan kinerja pegawai.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil penyajian data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda kompetensi pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di peroleh uji simultan diperoleh F yaitu diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 32,575 > 3,256 atau dapat dilihat dari nilai signifikansi F yaitu sebesar 0,000 < a = 0,05. Hal tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari pada f_{tabel} sehingga Ho 1 ditolak dan Ha 1 (hipotesis alternatif) diterima, berarti variabel bebas mempunyai pengaruh secara signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diterima.
2. Hasil dari analisis regresi linier sederhana antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 7,186 > 2,017 atau dapat dilihat dari nilai signifikansi t yaitu sebesar 0,000 < α = 0,05 maka pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Dapat dikatakan Ho_2 ditolak dan Ha_2 (hipotesis alternatif) diterima

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

sehingga kinerja pegawai (Y) dapat dipengaruhi secara parsial dan signifikan oleh variabel bebas kompetensi pegawai (X_1).

3. Hasil dari analisis regresi linier sederhana antara motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 6,741 > 2,017 atau dapat dilihat dari nilai signifikansi t yaitu sebesar 0,000 < α= 0,05 dapat dikatakan Ho_3 ditolak dan Ha_3 diterima sehingga kinerja pegawai (Y) dapat dipengaruhi secara parsial dan signifikan oleh variabel bebas motivasi pegawai (X_2).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti memiliki saran bagi pihak yang berkepentingan untuk meningkatkan kinerja pegawainya yaitu:

1. Berdasarkan analisis dekriptif pada penelitian ini dengan melihat jumlah frekuensi jawaban yang mengenai kompetensi pegawai terdapat beberapa jumlah nilai item terendah pada indikator pengetahuan, dan sikap kerja. Mengenai hak tersebut Kementrian Agama Kota Malang lebih untuk meningkatkan salah satunya diperoleh dari pendidikan atau diklat dan seminar-seminar yang diikuti oleh pegawai Kementrian Agama Kota Malang, diharapkan pegawai Kementerian Agama Kota Malang dapat bekerja semaksimal mungkin sehiingga kinerja pegawai meningkat dan peningkatan pelayanan di Kementrian Agama Kota Malang mengalami peningkatan.
2. Motivasi pegawai merupakan variabel yang mempunyai pengaruh lebih kecil dari kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Kementrian Agama Kota

Malang. Mengenai hal tersebut Kementrian Agama Kota Malang lebih untuk meningkatkan motivasi pegawai yang berdasarkan analisis deskriptif dengan melihat frekuensi jawab jawaban mengenai motivasi pegawai terdapat beberapa jumlah item terendah pada indikator kebutuhan afliasi dan kebutuhan akan kekuasaan sehingga kinerja pegawai akan maksimal

3. Variabel kinerja pegawai terdapat beberapa jumlah frekuensi nilai item terendah pada indikator ketepatan waktu sehingga perlu adanya peningkatan terhadap pegawai melalui memafaatkan waktu baik masuk jam kantor maupun keluar jam kantor serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang dapat mempengaruhi ketepatan waktu pada variabel terikat pada penelitian ini.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Andarie, Arie 2016. *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sempaja Selatan Kecamatan Samarinda Utara*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Volume 8 Nomor 1 Tahun 2016. Fakultas Ilmu Sosial Politik Universitas Mulawarman. Samarinda

Anggreany, Veny. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sumber Daya dan Energi Mineral Kabupaten Donggala*. E-Jurnal Katalogis.Volume 5 Nomor 1 Tahun 2017. Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako. Palu

Arta, Dewa. 2015. *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor cukai tipe madya pabean ngurah rai kabupaten Badung*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Volume 5 Nomor 1 Tahun 2015. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati. Denpasar

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta*: Erlangga

Bungin Burhan. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik*. Jakarta: Kencana

Hasibuan, Malayu.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusi Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Grafindo Persada

Meldona.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang:UIN Malang Press

Mustafa EQ, Zainal. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Pangewa, Maharuddin. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Makassar: Deperteman Pendidikan Nasional

Pratama, Arie. 2012. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Stationery Ritel Utama Cabang Samarinda*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Volume 15 Nomor 2 Tahun 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman.

Riadi, Edi. 2016. *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS*). Yogyakarta: CV Andi Offset

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Singarimbun, N & Effendi, S.2006. Metode Penelitian Suvey. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia (Anggota IKAPI)

Sudarmanto, Gunawan. 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistic 19*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta CV

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: AlfabetaCV

Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta : CV Andi Offset.

Tampubulon, Manahan P. 2012. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Bogor: Ghalian Indonesia

Untari, Siti. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai" di CV Buana Mas Surabaya*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Volume 3 Nomor 10 Tahun 2014. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Keitga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wibowo.2013. *Perilku Dalam Organisasi.* Jakarta: PT Grafindo Persada

Wahjono Sentot Imam. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta*: Salemba Empat

Yusuf Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenamedia Group

Yeremias, Keban. 2008. *Administrasi Publik, Konsep, Teori Dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media

http://www.kemenagkotamalang.net/2017/10/08/harapan-kakanwil-asn-menjaga-marwah-kemenag/ [diakses 11 November 2017]

http://www.bkn.go.id/2015/10/PERKA-BKN-NOMOR-7-TAHUN-2013-PEDOMAN-PENYUSUNAN-STANDAR-KOMPETENSI-MANAJERIAL-PNS.pdf. [diakeses 10 November 2017]

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

No:

KUESIONER PENELITIAN

JUDUL PENELITIAN

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

(Studi pada Kementrian Agama Kota Malang)

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara Pegawai Kementrian Agama Kota Malang

Dengan Hormat,

Sehubungan Dengan Penulisan Skripsi saya sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Publik Universitas Brawijaya yang berjudul **"Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Kementrian Agama Kota Malang)"** saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara pegawai Kementrian Agama Kota Malang untuk berkenan mengisi kuesioner yang terdiri dari pernyataan yang tersedia.

Mengingat penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik, maka saya menjamin kerahasiaan identitas responden dan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan tidak dinilai benar atau salah. Bapak/Ibu/Saudara pegawai bebas memberikan jawaban sesuai dengan apa yang dirasakan selama bekerja.

Setiap jawaban merupakan bantuan yang tidak ternilai besarnya bagi penelitian ini atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Moh. Chairul Andy Nugraha

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

KUESIONER

Berkenaan dengan data diri Bapak/Ibu/Saudara berilah tanda lingkaran **(O)** pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara pilih. Atas Partisipasinya penulis mengucapkan terima kasih.

Nomor Responden :..... (diisi oleh penulis)

Nama :..... (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : 1. < 30 tahun
2. 31 tahun – 39 tahun
3. 40 tahun – 49 tahun
4. > 50 tahun

Pendidikan Terakhir : 1. SMU / SMA / Sederajat
2. Setingkat Diploma
3. S1
4. S2
5. S3

Masa Kerja : 1. < 5 tahun
2. 5 tahun – 14 tahun
3. 15 tahun – 29 tahun
4. > 30 tahun

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda Checklist (√) pada Bapak/Ibu/Saudara pilih pada setiap peryataan.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Kompetensi Pegawai (X_1)

NO	Peryataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Pengetahuan yang dimiliki setiap individu dapat membantu menyelesaikan pekerjaan					
2	Pengetahuan yang dimiliki mampu dimanfaatkan dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan					
3	Pengetahuan yang dimiliki mampu menciptakan ide-ide dalam melaksanakan tugas					
4	Memiliki keterampilan dalam mengoprasikan komputer atau laptop dengan baik					
5	Kemampuan yang dimiliki sangat berdampak positif pada saat bekerja secara mandiri maupun kelompok					

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

6	Pegawai sangat teliti dan paham melayani					
7	Pegawai memiliki kecakapan yang baik dalam melayani					
8	Kesanggupan pegawai dalam melayani masyarakat luas untuk mendapatkan pelayanan secara adil					
9	Sikap kerja yang baik berdampak pada pelayanan pegawai yang diberikan					
10	Pegawai mampu menyesuaikan diri terhadap pekerjaan dengan baik					

Motivasi Pegawai (X_2)

NO	Peryataan	STS	TS	RR	S	SS
11	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi					
12	Pegawai termotivasi pada saat mengerjakan pekerjaanya dan memberikan hasil terbaik					
13	Memiliki minat untuk selalu belajar dari keputusan yang diambil					
14	Mendapat dukungan dari orang sekitar untuk memberikan hasil kerja yang baik					
15	Pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu akan dapat dihargai oleh lingkungan sekitar					
16	Pegawai melaksanakan pekerjaan lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana koorperatif					
17	Pegawai dapat menerima orang asing dan					

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

	mendapatkan afeksi dari mereka					
18	Memiliki rasa kepercayaan diri untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan					
19	Pegawai memiliki rasa keinginanan dalam meningkatkan kemampuan untuk menyelesaiakan pekerjaan					
20	Mempunyai rasa kepemimpinan dan ide-ide untuk mendapatkan prestasi pribadi					

Kinerja Pegawai (Y)

NO	Peryataan	STS	TS	RR	S	SS
21	Jumlah pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
22	Memanfaatkan waktu dalam waktu bekerja dengan baik					
23	Adanya peningkatan kualitas pekerjaan dibandingkan waktu yang lalu					
24	Kualitas pekerjaan yang dicapai cukup baik sesuai dengan diharapkan di tempat kerja					
25	Pegawai tepat waktu datang maupun pulang kerja					
26	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya					
27	Setiap kegiatan yang diikuti memberikan semangat untuk bekerja					
28	Kehadiran sangat berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan setiap pegawai					

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

29	Setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara baik dan tepat waktu secara bersama-sama					
30	Terjalinya komunikasi yang lancar antara pegawai dengan atasan					

Lampiran 2. Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item X_1

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
6	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
8	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
9	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
10	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
11	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
14	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
15	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
26	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
27	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
28	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4
29	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
30	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
31	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

32	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
33	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
34	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
35	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5
38	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4
39	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
40	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
41	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5

Lampiran 3. Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item X_2

	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20
1	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
6	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
7	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
8	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
9	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
10	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5
11	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
12	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
13	5	5	4	4	5	5	4	1	5	5
14	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3
15	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
23	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
24	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
25	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
27	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

28	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3
29	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
30	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
31	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
32	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
33	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
34	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
35	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
36	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
37	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
40	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
41	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4

Lampiran 4. Tabel Rekap Hasil Jawaban Responden Per-Item Y

	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30
1	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
7	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
10	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
11	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5
15	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5
16	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
17	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
18	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
21	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
23	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

24	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
25	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
26	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
27	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
28	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
29	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
30	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
31	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
32	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
33	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
34	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
35	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4
36	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
37	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
38	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
39	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4
40	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
41	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4

Lampiran 5. Uji Validtas dan Reliabilitas

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Correlations

		TX1
X1	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X2	Pearson Correlation	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X3	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X4	Pearson Correlation	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X5	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X6	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X7	Pearson Correlation	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X8	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X9	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X10	Pearson Correlation	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41

**. Correlation is significant at the 0.01 level

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Correlations

		TX2
X11	Pearson Correlation	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X12	Pearson Correlation	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X13	Pearson Correlation	.452**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	41
X14	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X15	Pearson Correlation	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X16	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X17	Pearson Correlation	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X18	Pearson Correlation	.503**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	41
X19	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X20	Pearson Correlation	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41

**. Correlation is significant at the 0.01 level

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Correlations

		TY
Y21	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
Y22	Pearson Correlation	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
Y23	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
Y24	Pearson Correlation	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
Y25	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
Y26	Pearson Correlation	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
Y27	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
Y28	Pearson Correlation	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
Y29	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
Y30	Pearson Correlation	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Uji Reliabilitas Kompetensi Pegawai (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.8995	10

Uji Reliabilitas Motivasi Pegawai (X_2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.8183	10

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.8445	10

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

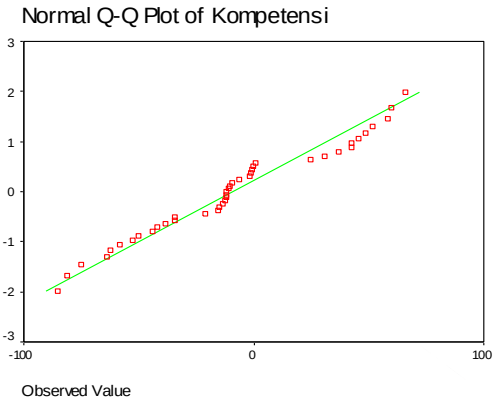
1. Uji Normalitas

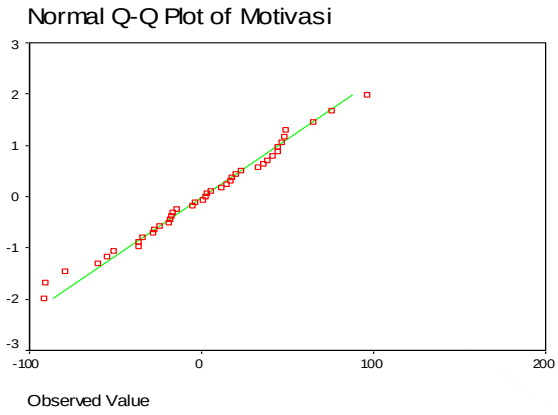
Tests of Normality

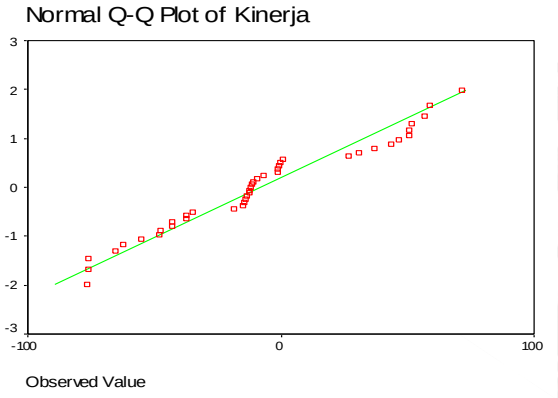
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompetensi	.118	41	.068	.958	41	.130
Motivasi	.062	41	.200*	.986	41	.881
Kinerja	.127	41	.056	.949	41	.064

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction





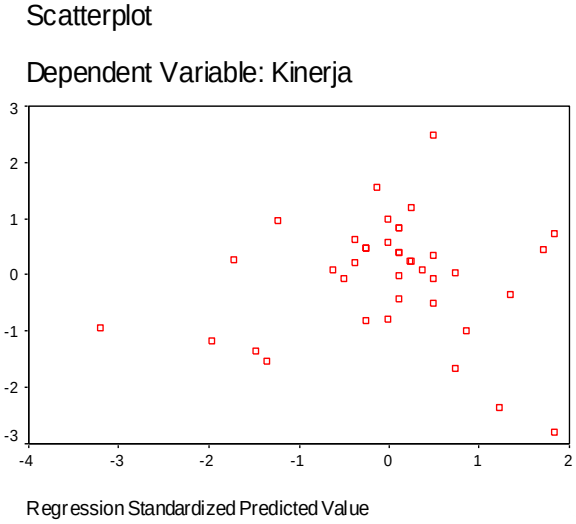


2. Uji Heterokedastitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.063	1.132		-.055	.956
	Kompetensi	.015	.033	.110	.447	.658
	Motivasi	.004	.041	.024	.097	.923

a. Dependent Variable: ABSRESID



3. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.428	2.336
	Motivasi	.428	2.336

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Uji Lineaeritas

			Sig.
Kinerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.532
	Within Groups		
	Total		

	Sig.

Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.055
	Within Groups		
	Total		

Lampiran 7. Analisis Regresi Liniear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795[a]	.632	.612	2.410

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.252	2	189.126	32.575	.000[a]
	Residual	220.626	38	5.806		
	Total	598.878	40			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	10.516	4.200		2.504	.017	
	Kompetensi	.376	.121	.467	3.105	.004	.755
	Motivasi	.380	.150	.380	2.526	.016	.734

a. Dependent Variable: Kinerja

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

Lampiran 8. Analisis Regresi Liniear Sederhana

1. Analisis Regresi Liniear Sederhana X_1 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755[a]	.570	.559	2.570

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.211	1	341.211	51.645	.000[a]
	Residual	257.667	39	6.607		
	Total	598.878	40			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.716	3.635		4.598	.000
	Kompetensi	.608	.085	.755	7.186	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Analisis Regresi Liniear Sederhana X_2 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734[a]	.538	.526	2.663

a. Predictors: (Constant), Motivasi

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322.264	1	322.264	45.436	.000[a]
	Residual	276.614	39	7.093		
	Total	598.878	40			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.632	4.625		2.515	.016
	Motivasi	.733	.109	.734	6.741	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 9. Dokumentasi

1. Kantor Kementrian Agama Kota Malang

2. Gedung Utama Kementrian Agama Kota Malang