

III. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pengelolaan tata kelola keagamaan di Republik Indonesia menjadi tanggung jawab Kementerian Agama. Tujuan umum didirikannya Kementerian Agama adalah untuk memperlancar penyelenggaraan segala urusan yang berkaitan dengan agama. Pada bulan Februari 1950, dibukanya Kantor Wilayah Departemen Agama di Provinsi Kalimantan Timur. Untuk meresmikan acara pengukuhan tersebut, H. Hadi Siswoyo, Kepala Kantor Agama Provinsi Kalimantan, berangkat ke Samarinda. Dahulu Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur bernama Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Kalimantan Timur.

Departemen Agama Provinsi Kalimantan Timur kini dikenal dengan nama Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur, sesuai surat Peraturan Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2010. Perubahan ini merupakan kelanjutan dari Kementerian Agama sejak Keppres tahun 2007 42. Oleh karena itu, Kementerian Agama bersama semua departemen lainnya melakukan *rebranding* menjadi Kementerian. 42 Sungai Pinang Luar, Jalan Basuki Rahmat, Kota Samarinda adalah alamat kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan saat ini. Warga Provinsi Kalimantan Timur yang bertaqwa, tenteram, tercerahkan secara intelektual, serta sejahtera lahir dan batin merupakan cita-cita Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur. Tujuan utamanya adalah mewujudkan Kalimantan Timur yang otonom dan dapat berdiri sendiri melalui upaya kooperatif.

3.2 Karakteristik Responden

Pada Penelitian ini menganalisis Motivasi (X_1) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur dengan total responden yakni 35 pegawai pemerintah non pegawai negeri. Di dalam penelitian ini karakteristik responden dikelompokkan pada tabel tabel berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 3. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	16	45,7%
Perempuan	19	54,3%
Total	35	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Rincian *gender* pegawai pemerintah non pegawai negeri adalah sebagai berikut: 45,7% adalah laki-laki dan 54,3% adalah perempuan, berdasarkan tabel 3.1. Nampaknya jumlah pegawai pemerintah non pegawai negeri yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki di Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 3. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-30 Tahun	6	17,1%
31-40 Tahun	9	25,7%
41-50 Tahun	14	40%
>50 Tahun	6	17,1%
Total	35	100%

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Usia pegawai pemerintah non pegawai negeri di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur disajikan pada tabel 3.2 di atas. Di antara kelompok usia 20

hingga 30 tahun, 17,1%. Pegawai pemerintah non pegawai negeri dan berusia antara 31 dan 40 tahun merupakan 25,7% dari keseluruhan populasi. Di antara penduduknya, 17,1% adalah yang berusia 50 tahun ke atas. sebagian besar pegawai pemerintah non pegawai negeri Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur yang berusia antara 41 dan 50 tahun, 40%.

3. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 3. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<1 Tahun	2	5,7%
1-5 Tahun	10	28,6%
>5 Tahun	23	65,7%
Total	35	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pegawai pemerintah non pegawai negeri, bekerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur dalam jangka waktu yang bervariasi, seperti terlihat pada tabel 3.3. 5,7% pegawai pemerintah non pegawai negeri dan memiliki pengalaman kurang dari satu tahun. 28,6% adalah dengan masa kerja 1 hingga 5 tahun. Kelompok pegawai pemerintah non pegawai negeri yang paling lama menjabat diwakili oleh 65,7% dari mereka yang telah bekerja di pemerintah selama lebih dari lima tahun.

3.3 Deskripsi Data

Penelitian ini memakai pendekatan statistik deskriptif. Sampel penelitian ialah pegawai pemerintah non pegawai negeri yang berada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur. statistik deskriptif digunakan dalam analisis data dengan tujuan mengevaluasi data tanpa menarik kesimpulan yang luas dan bertujuan untuk memahami jawaban responden terhadap variabel penelitian.

Semua data penelitian yang terkumpul, selanjutnya dijadikan pertanyaan kepada responden. Total responden pada penelitian ini berjumlah 35 pegawai pemerintah non pegawai negeri di Kanwil Kemenag Kaltim. Total pertanyaan dalam kuesioner adalah 23 pertanyaan, yang terbagi menjadi kelompok variabel yakni variabel Motivasi (X_1) berjumlah 10 pertanyaan, variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) berjumlah 7 pertanyaan, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) berjumlah 6 pertanyaan. Untuk memungkinkan penghitungan statistik lebih lanjut, data yang dikumpulkan harus ditabulasikan, dan hasil penghitungan akan dimasukkan ke dalam hasil penelitian. Selanjutnya, nilai rata-rata harus ditentukan dan selanjutnya dievaluasi sesuai rentang skala yang disediakan yakni:

Nilai rata-rata kemudian harus ditentukan dan dinilai dengan menggunakan rentang skala yang disediakan, khususnya:

$$Interval = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

Terdapat 4 kategori yang digunakan untuk penilaian bobot variabel, dan interval dalam setiap kategori ditentukan dengan cara:

$$interval = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

Dengan demikian variabel penelitian dapat dinyatakan seperti pada Tabel 3.4 dengan menggunakan interval di atas:

Tabel 3. 4 Pengelompokkan Nilai Bobot

Interval Nilai Bobot	Interpretasi Positif	Interpretasi Negatif
1,00-1,749	Sangat Tidak Setuju	Sangat Setuju
1,75-2,499	Tidak Setuju	Setuju
2,5-3,249	Setuju	Tidak Setuju
3,25-4,00	Sangat Setuju	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

1. Motivasi (X_1)

Berikut ini hasil variabel Motivasi (X_1) berdasarkan respon yang diberikan masing-masing responden:

Tabel 3. 5 Kategori Pada Variabel Motivasi

Variabel	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
X1.1	105	3,00	Setuju
X1.2	103	2,94	Setuju
X1.3	115	3,29	Sangat Setuju
X1.4	115	3,29	Sangat Setuju
X1.5	114	3,26	Sangat Setuju
X1.6	119	3,40	Sangat Setuju
X1.7	111	3,17	Setuju
X1.8	113	3,23	Setuju
X1.9	110	3,14	Setuju
X1.10	114	3,26	Sangat Setuju
	1119	3,20	

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pada tabel 3.5 memperlihatkan jumlah total skor dan rata-rata setiap indikator pada variabel Motivasi (X_1) sesuai dari hasil tanggapan responden, disetiap pernyataan memperlihatkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi pada indikator kesempatan dalam kebersamaan kerja yakni 3,40 dan terendah yakni 2,94 pada indikator bonus yang diterima, artinya pemberian bonus telah beroperasi dengan baik namun masih perlu peningkatan lagi.

Bisa diambil kesimpulan Motivasi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur mengalami peningkatan, adapun peningkatan tersebut dikarenakan pegawai dapat bersosialisasi antar sesama dan menjalankan kewajibannya bersama. Walaupun telah dihitung dengan baik, sebagian pegawai merasa bahwa pemberian bonus masih belum sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Maka perihal ini masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan demi menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2)

Berikut ini hasil variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) berdasarkan respon yang diberikan masing-masing responden:

Tabel 3. 6 Kategori Pada Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Variabel	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
X2.1	113	3,23	Setuju
X2.2	108	3,09	Setuju
X2.3	115	3,29	Sangat Setuju
X2.4	121	3,46	Sangat Setuju
X2.5	128	3,66	Sangat Setuju
X2.6	118	3,37	Sangat Setuju
X2.7	112	3,20	Setuju
	815	3,33	

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pada tabel 3.6, memperlihatkan jumlah total skor dan rata-rata setiap indikator pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X₂). sesuai dari hasil tanggapan responden, disetiap pernyataan memperlihatkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi pada indikator komitmen kerja yakni 3,46 dan terendah yakni 3,09 pada indikator pelatihan, artinya program pelatihan telah beroperasi dengan baik namun masih perlu peningkatan lagi.

Bisa diambil kesimpulan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur mengalami peningkatan, adapun peningkatan tersebut dikarenakan pegawai memiliki komitmen tinggi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Walaupun telah terhitung dengan baik, sebagian pegawai merasa bahwa pemberian program pelatihan masih belum terdistribusi dengan baik. Maka perihal ini masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan demi menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai melalui kualitas sumber daya manusia.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini hasil variabel Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan respon yang diberikan masing-masing responden:

Tabel 3. 7 Kategori Pada Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
Y1	116	3,31	Sangat Setuju
Y2	116	3,31	Sangat Setuju
Y3	97	2,77	Setuju
Y4	119	3,40	Sangat Setuju
Y5	112	3,20	Setuju
Y6	113	3,23	Setuju
	673	3,20	

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pada tabel 3.7 di atas, memperlihatkan jumlah total skor dan rata-rata setiap indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Y). sesuai dari hasil tanggapan responden, disetiap pernyataan memperlihatkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi pada indikator kemampuan kerja sama yakni 3,40 dan terendah yakni 2,77 pada indikator kemandirian dalam bekerja, artinya pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara mandiri namun terdapat banyak pekerjaan juga yang membutuhkan pegawai lain atau dikerjakan secara berkelompok.

Bisa diambil kesimpulan Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur mengalami peningkatan, adapun peningkatan tersebut dikarenakan pegawai dapat secara berkelompok dalam mengerjakan tanggung jawab yang diberikan. Walaupun telah terhitung dengan baik, sebagian pegawai merasa belum dapat mengerjakan

pekerjaan secara individu karena adanya tugas yang harus dikerjakan bersama-sama antar pegawai.

3.4 Hasil Uji Instrumental Penelitian

3.4.1 Hasil Uji Validitas

Guna menilai validitas instrumen, sehingga perlu dilakukan uji validitas. Pengujian ini melibatkan evaluasi kelayakan dan kesesuaian indikator dan item pernyataan yang digunakan dalam instrumen, memastikan dapat mengukur variabel yang relevan secara akurat. Seluruh item dianggap valid dalam uji validitas jika nilai r hitungnya lebih besar dari nilai r tabel. Uji ini dilaksanakan oleh 35 responden, dengan bantuan program SPSS 29.

1. Variabel Motivasi (X_1)

Hasil uji validitas pada 10 pernyataan dari 10 indikator pada variabel Motivasi (X_1) terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,637	0,344	Valid
X1.2	0,597	0,344	Valid
X1.3	0,821	0,344	Valid
X1.4	0,791	0,344	Valid
X1.5	0,711	0,344	Valid
X1.6	0,730	0,344	Valid
X1.7	0,746	0,344	Valid
X1.8	0,740	0,344	Valid
X1.9	0,748	0,344	Valid
X1.10	0,710	0,344	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari Tabel 3.8 maka diketahui dari 10 item pada variabel Motivasi (X_1) dinyatakan lolos pengujian validitas hal itu dikarenakan nilai r hitung $>$ nilai r tabel, 10 item pernyataan lolos uji validitas. Dari hasil pengujian didapatkan dengan mengacu pada aturan $df = N - 2 = 35 - 2 = 33$ serta $\alpha = 0,05$ (data r tabel terdapat pada lampiran).

2. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2)

Hasil uji validitas pada 7 pernyataan dari 7 indikator pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,788	0,344	Valid
X2.2	0,693	0,344	Valid
X2.3	0,725	0,344	Valid
X2.4	0,757	0,344	Valid
X2.5	0,648	0,344	Valid
X2.6	0,753	0,344	Valid
X2.7	0,755	0,344	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari Tabel 3.9 diketahui dari 7 item Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) dinyatakan lolos uji validitas hal itu dikarenakan nilai r hitung $>$ nilai r tabel, 7 item pernyataan lolos uji validitas. Dari hasil r tabel didapatkan dengan mengacu pada aturan $df = N - 2 = 35 - 2 = 33$ serta $\alpha = 0,05$ (data r tabel terdapat pada lampiran).

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas pada 6 pernyataan dari 6 indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,805	0,344	Valid
Y2	0,779	0,344	Valid
Y3	0,671	0,344	Valid
Y4	0,746	0,344	Valid
Y5	0,782	0,344	Valid
Y6	0,816	0,344	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari Tabel 3.10 maka dari 6 item pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan lolos pengujian validitas hal itu dikarenakan nilai r hitung > nilai r tabel, 6 item pernyataan lolos uji validitas. Dari hasil pengujian, pada kolom r tabel didapatkan dengan mengacu pada aturan $df = N - 2 = 35 - 2 = 33$ serta $\alpha = 0,05$ (data r tabel terdapat pada lampiran).

Sehingga item variabel Motivasi (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) yang berjumlahkan 23 item dinyatakan bahwa ke-23 itemnya lolos pengujian validitas dikarenakan memiliki nilai r hitung > r tabel.

3.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan Uji SPSS 29, pengujian reliabilitas variabel Motivasi (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan lolos reliabilitas jika dilihat berdasarkan *output* SPSS 29 sebagai pada Tabel 3.11 yaitu:

Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,897	0,60	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2)	0,855	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,850	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha bernilai di atas 0,60 melebihi ketentuan yaitu 0,60 sehingga variabel Motivasi (X_1) yang bernilai 0,897, Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) yang bernilai 0,855 maupun Kinerja Pegawai (Y) yang bernilai sebesar 0,850 dapat dinyatakan lolos pengujian reliabilitas.

3.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.5.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data pada penelitian menerapkan uji parametrik One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan melakukan perbandingan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Sesuai hasil uji normalitas yang telah dilaksanakan terdapat hasil yakni:

Tabel 3. 12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,240

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil data pengujian statistik One-Sample Kormogorov-Smirnov yang tercatat pada tabel 3.12, dapat diamati bahwa nilai signifikansi memiliki besaran 0,240 yang melebihi angka 0,05, data berdistribusi secara normal.

3.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tujuan dilaksanakan uji multikolinearitas yakni guna mengetahui apakah model regresi telah mengidentifikasi terdapat keterkaitan variabel independen. Adanya multikolinearitas bisa dinilai dengan menguji VIF. Multikolinearitas dikatakan terjadi jikalau nilai VIF >10. Disisi lain jikalau nilai VIF < 10 maka multikolinearitas dianggap tidak ada. Adapun nilai VIF yakni bisa terlihat pada tabel 3.13 berikut yakni:

Tabel 3. 13 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,954	1,048	Tidak terjadi multikolinearitas
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₂)	0,954	1,048	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari perhitungan Hasil Uji Multikolinearitas pada tabel 3.13 di atas, menyatakan bahwa nilai Tolerance variabel Motivasi (X₁) maupun variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X₂) adalah 0,954 > 0,05 dan nilai VIF 1,048 < 10, tidak terdapat multikolinearitas.

3.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas agar diketahuinya ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual diantara pengamatan yang berbeda pada suatu model regresi. Homoskedastisitas yakni istilah yang dipakai guna memperlihatkan keadaan di mana varian dari residual diantara pengamatan. Di sisi lain, heterokedastisitas merujuk pada kondisi di mana varian dari residual tersebut berbeda-beda. Sesuai hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan terdapat hasil yakni:

Tabel 3. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	-,650	0,521	Tidak ada heteroskedastisitas
Motivasi (X ₁)	0,592	0,558	Tidak ada heteroskedastisitas
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₂)	0,636	0,529	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari perhitungan hasil uji heteroskedastisitas Glejser tabel 3.14, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi (X₁) sebesar 0,558 maupun Kualitas Sumber Daya Manusia (X₂) bernilai 0,529 yang dimana lebih besar daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas.

3.6 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, SPSS 29 digunakan untuk mengolah data. Temuannya ditunjukkan pada tabel yaitu:

Tabel 3. 15 Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	21,394	8,865
Motivasi (X ₁)	0,524	0,201
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₂)	0,937	0,299

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari data tabel 3.15 kolom *Unstandardized Coefficients*, menyatakan bahwa adanya regresi ganda pada variabel Motivasi (X₁) maupun Kualitas Sumber Daya Manusia (X₂). Berikut pedekatan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini:

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

$$Y = 21,394 + 0,524 X_1 + 0,937 X_2 + \varepsilon$$

Y : Kinerja Pegawai	β_1 :	Nilai keofisien
X ₁ : Motivasi	regresi/parameter	keofisien
X ₂ : Kualitas Sumber Daya Manusia	variabel X ₁	
α : Nilai konstanta/parameter yang merupakan rerata nilai Y pada saat nilai X ₁ maupun X ₂ = 0	β_2 :	Nilai keofisien keofisien
	regresi/parameter	keofisien
	variabel X ₂	
	ε :	<i>Error Term</i>

1. Nilai konstanta 21,394, jika variabel independen yakni variabel Motivasi (X₁) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X₂) bernilai 0 maka variabel dependen atau variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai 21,394. Dapat diartikan juga X₁ dan X₂ dianggap konstan, maka Y akan memiliki nilai yang positif.
2. Nilai koefisien regresi X₁ 0,524, variabel X₁ memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y. Maka jika variabel independen lain nilainya tetap serta Motivasi (X₁) terjadi kenaikan, sehingga Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan yakni 0,524.
3. Nilai koefisien regresi X₂ 0,937, variabel X₂ memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y. Maka jika variabel independen lain nilainya tetap serta Kualitas Sumber Daya Manusia (X₂) terjadi kenaikan, sehingga Kinerja (Y) akan terjadi peningkatan yakni 0,937.

3.7 Hasil Uji Hipotesis

3.7.1 Uji T

Uji T atau pengujian secara parsial, guna melakukan pengujian apakah masing-masing variabel independen membawa dampak signifikan terhadap variabel dependen. Dalam kerangka probabilitas, suatu korelasi dianggap signifikan jika nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$, apabila nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ bisa dinyatakan tidak adanya korelasi ataupun tidak signifikan.

Tabel 3. 16 Uji T

Model	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	2,413	0,022	Signifikan
Motivasi (X ₁)	2,607	0,014	Signifikan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₂)	3,130	0,004	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

- 1) Hasil uji t pada tabel 3.16 menunjukkan bahwa pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi (X_1) dengan kinerja pegawai (Y). Ambang batas signifikansi yang dinyatakan adalah 0,05, sedangkan nilai signifikansinya adalah 0,014, lebih kecil dari itu. Selain itu nilai t-tabel sebesar 1,692 lebih kecil dari nilai t-hitung sebesar 2,607.
- 2) Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan. Tingkat signifikansi penjelasan ini dinilai sebesar 0,004, lebih rendah dari ambang batas yang ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 3,130 lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,692.

Dari hasil pengujian yang telah diuraikan sebelumnya, untuk menentukan pengaruh antar variabel, kita dapat menggunakan nilai t tabel dengan mengacu pada aturan $N - 2 = 35 - 2 = 33$, sehingga nilai t tabel yang relevan adalah 1,692 (data t tabel terdapat pada lampiran).

3.7.2 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dimanfaatkan guna mengevaluasi dan memperoleh pemahaman sejauh mana kontribusi dampak variabel independen, yaitu Motivasi (X_1) maupun Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan koefisien determinasi dihitung melalui penggunaan Adjusted R square pada Tabel 3.17 berikut:

Tabel 3. 17 Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square
1	0,359

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pada tabel 3.17 diidentifikasi bahwa nilai koefisien determinasi tercatat dalam bentuk *Adjusted R Square* dengan angka 0,359. Memerlihatkan kemampuan variabel independen berkontribusi sekitar 35,9% terhadap variabel dependen, sementara 64,1% sisanya (1-0,359) dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

3.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut penelitian ini, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non pegawai negeri di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur. Nilai signifikansi pada variabel motivasi sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 dan nilai T hitung yang sebesar 2,607 lebih besar dari nilai T Tabel yang sebesar 1,692. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi maka kinerja pegawai juga meningkat secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima atau variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur, motivasi pegawai berkorelasi positif dengan kinerja. Motivasi mengacu pada faktor-faktor yang menginspirasi pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. PPNPN Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur memiliki motivasi tinggi dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi melalui gaji yang seimbang, bonus yang seimbang, lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan, dan perhatian pribadi.

Berdasarkan temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara motivasi dan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur. Dengan memiliki motivasi yang tinggi, pegawai dapat bekerja dengan baik dan organisasi pun mendapatkan pencapaian yang diinginkan. Tentunya dengan motivasi yang tinggi juga, pegawai pemerintah non pegawai negeri dapat lebih aktif dan produktif, hal ini sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur.

Konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Sariadi & Heryanda, 2020) yang melakukan penelitian untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Sawan. Dengan kata lain, jika motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, menurut penelitian ini. Pegawai yang merasa dihargai dan dihargai lebih besar kemungkinannya untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaannya, sehingga menguntungkan perusahaan secara keseluruhan.

2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil penelitian ini, kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri. Nilai signifikansi pada variabel kualitas sumber daya manusia sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai T hitung yang sebesar 3,130 lebih besar dari nilai T tabel yang sebesar 1,692. Dengan demikian, terdapat korelasi yang kuat antara peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan peningkatan kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa H2 diterima atau variabel Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PPNPN di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja PPNPN pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur mendapat pengaruh dari sumber daya manusia yang berkualitas, yakni pegawai dengan kapasitas intelektual yang dapat mengemukakan ide, bersifat kreatif, berinisiatif, mampu memecahkan masalah dan berwawasan masa depan. Sebuah organisasi terus berkembang dan menghasilkan ide-ide baru dengan berinvestasi pada sumber daya manusianya. Pegawai adalah sumber daya organisasi yang paling berharga. Tingkat kemajuan suatu organisasi berbanding lurus dengan kualitas sumber daya manusianya.

Dengan memiliki kualitas sumber daya manusia yang lebih tinggi, pegawai mungkin memiliki pengetahuan yang lebih luas dan keterampilan yang lebih baik yang mendukung peningkatan produktivitas mereka. Selain itu, kualitas sumber daya manusia yang tinggi juga dapat meningkatkan tingkat kepercayaan diri, motivasi, dan kemampuan pegawai untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan, yang juga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang berupaya menilai Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah DPRD Provinsi Kepulauan Riau (Afrizal *et al.*, 2022) yang melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah DPRD Kepulauan Riau. Dengan kata lain, semakin meningkatnya kualitas sumber daya manusia, akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan peningkatan pemahaman umum dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan/pikiran dan budi pekerti. Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang tepat, maka organisasi akan memiliki sumber daya manusia yang kompeten sehingga setiap pegawai akan produktif serta dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk pencapaian organisasi.

