

**PENGARUH MOTIVASI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH  
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:  
Diva Pradhita Natania  
2011102431477**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
JUNI 2024**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH  
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik  
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

**Diajukan Oleh:**  
**Diva Pradhita Natania**  
**2011102431477**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
JUNI 2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH  
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan oleh :  
Diva Pradhita Natania  
2011102431477**

**Disetujui untuk diujikan  
Pada tanggal 24 Juni 2024**

**Pembimbing**



**Askiah, S.E, M.Si  
NIDN. 0028037306**

**Mengetahui,  
Koordinator Skripsi**



**Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A.  
NIDN. 1115039601**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH  
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:  
Diva Pradhita Natania  
2011102431477**

**Diseminar dan Diujikan  
Pada tanggal 10 Juli 2024**

**Penguji I**



**Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si  
NIDN. 1103028703**

**Penguji II**



**Askiah, S.E., M.Si  
NIDN. 0028037306**

**Mengetahui,  
Ketua  
Program Studi S1 Manajemen**



**Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIDN. 0620107201**

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diva Pradhita Natania  
NIM : 2011102431477  
Program Studi : SI Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur.

Menyatakan bahwa **skripsi** yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam **skripsi** saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Samarinda, 24 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



Diva Pradhita Natania

NIM: 2011102431477

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur. pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner *online* pada Google Formulir kepada seluruh pegawai yang berstatus Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) yang berjumlah 35 pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* yaitu menggunakan metode sampel jenuh karena mengambil seluruh populasi yang berjumlah 35 pegawai. Analisis data pada penelitian ini yakni regresi linear berganda. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur. Kualitas Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dibuktikan dengan hasil nilai T hitung pada Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 2,607 dan 3,130 lebih besar dari T tabel 1,692 dengan signifikansi sebesar 0,014 dan 0,004 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan berpengaruh positif.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

*The aim of this research is to find out how Motivation and Quality of Human Resources influence Employee Performance in the Regional Office of the Ministry of Religion, East Kalimantan Province. This research uses a quantitative approach method. The data collection method in this research is by distributing online questionnaires on Google Forms to all 35 employees with Non-Civil Servant (PPNPN) status. The analysis technique used in this research is a non-probability sampling technique, namely using a saturated sample method because it takes the entire population of 35 employees. Data analysis in this research is multiple linear regression. The analytical tool used is SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 29. The research results show that Motivation has a significant influence on Employee Performance at the Regional Office of the Ministry of Religion, East Kalimantan Province. The quality of Human Resources has a significant influence on Employee Performance. This is proven by the results of the calculated T value for Motivation and Quality of Human Resources of 2.607 and 3.130 which is greater than the T table of 1.692 with a significance of 0.014 and 0.004 which is smaller than 0.05 so it can be declared to have a positive effect.*

**Keywords:** *Employee Performance, Motivation and Quality of Human Resources*

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim*

*Assalamual'aikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.*

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Allah Swt. atas rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur” ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Teriring doa sholawat semoga senantiasa tercurahkan ke haribaan Muhammad SAW., Nabi terakhir dan Rasul akhir zaman, yang membawa kesempurnaan ajaran tauhid dan moralistik. Semoga tumpahan do'a sholawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabat tercintanya, para syuhada, para mushonnifin, para ulama, dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnah-Nya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada saya. Sebagai ungkapan rasa syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua Orang Tua tersayang yang sudah memberikan dukungan, doa dan kasih sayang yang tidak ternilai harganya demi kelancaran, keberhasilan dan keberkahan dalam menyusun skripsi ini
2. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Ibu Askiah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini hingga selesai.
6. Ibu Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E, M.Si selaku Dosen Penguji yang telah memberikan banyak kontribusi ilmu dan masukan-masukan serta koreksi dan saran yang memaksimalkan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada saya.
8. Seluruh Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur yang sudah berkenan mengizinkan saya melakukan penelitian dan membantu pelaksanaan penelitian ini.



9. Sahabat-sahabat saya Mala, Caca, Vio, Tika, Zakira, Dwi, Hanna, Shauma, Dio, dan Marsha. Terima kasih telah menjadi tempat berkeluh kesah, dan selalu mendengarkan saya, serta dukungan semangat yang selalu diberikan kepada saya.
10. Sahabat-sahabat saya di Kampus Marsha, Hifdza, Audi, Mawan, Sekar, Arum, Uci, dan Shufi yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Partner satu kelompok saya Yuliana, Yusuf, dan Zalsha. Terima kasih telah menjadi tempat berkeluh kesah, dan selalu belajar bersama serta bekerja selama proses penyusunan skripsi.
12. ENHYPEN yang selalu memberikan saya motivasi dan semangat untuk mengejar mimpi saya, serta memberikan dukungan mental kepada saya dalam menyusun skripsi ini.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terima kasih dan doa yang tulus saya dapat persembahkan, semoga semua yang telah mereka berikan kepada saya menjadi amal ibadah yang tak ternilai. Aamiin.

Meskipun telah berupaya semaksimal mungkin, saya menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna dan masih mempunyai kekurangan tertentu. Karena itu, guna menyempurnakan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Saya mengharapkan kritik konstruktif dan saran dari semua pihak untuk penyempurnaan karya saya selanjutnya. Terima kasih.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Samarinda, 24 Juni 2024

Penyusun,

  
Diva Pradhita Natania

# DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Perumusan Hipotesis .....	3
1.6 Kerangka Pikir.....	5
<b>II. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>6</b>
2.1 Lokasi Penelitian .....	6
2.2 Jenis Penelitian .....	6
2.3 Populasi dan Penentuan Sampel .....	6
2.3.1 Populasi .....	6
2.3.2 Sampel.....	6
2.4 Sumber Data.....	6
2.4.1 Data Primer.....	6
2.4.2 Data Sekunder .....	6
2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	7
2.6 Teknik Pengumpulan Data .....	8
2.6.1 Kuesioner.....	8
2.7 Teknik Analisis Data .....	8
2.7.1 Uji Instrumen.....	8
2.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	9
2.7.3 Regresi Linier Berganda .....	9
2.7.4 Uji Hipotesis.....	10

<b>III.</b>	<b>HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>11</b>
3.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	11
3.2	Karakteristik Responden.....	11
3.3	Deskripsi Data .....	12
3.4	Hasil Uji Instrumental Penelitian.....	15
3.4.1	Hasil Uji Validitas .....	15
3.4.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	16
3.5	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	16
3.5.1	Hasil Uji Normalitas .....	16
3.5.2	Hasil Uji Multikolinearitas .....	17
3.5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	17
3.6	Analisis Regresi Berganda.....	17
3.7	Hasil Uji Hipotesis .....	18
3.7.1	Uji T .....	18
3.7.2	Koefisien Determinasi .....	19
3.8	Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	19
<b>IV.</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>21</b>
4.1	Simpulan .....	21
4.2	Keterbatasan Penelitian .....	21
4.3	Saran.....	21
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>22</b>
	<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>23</b>

## **DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 1. 1</b> Data Karyawan Kanwil Kemenag Prov Kaltim .....	2
<b>Tabel 3. 1</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	11
<b>Tabel 3. 2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	11
<b>Tabel 3. 3</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	12
<b>Tabel 3. 4</b> Pengelompokkan Nilai Bobot .....	13
<b>Tabel 3. 5</b> Kategori Pada Variabel Motivasi .....	13
<b>Tabel 3. 6</b> Kategori Pada Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia .....	14
<b>Tabel 3. 7</b> Kategori Pada Variabel Kinerja Pegawai .....	14
<b>Tabel 3. 8</b> Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi .....	15
<b>Tabel 3. 9</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia .....	15
<b>Tabel 3. 10</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	16
<b>Tabel 3. 11</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	16
<b>Tabel 3. 12</b> Hasil Uji Normalitas .....	16
<b>Tabel 3. 13</b> Uji Multikolinearitas .....	17
<b>Tabel 3. 14</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	17
<b>Tabel 3. 15</b> Regresi Linear Berganda .....	18
<b>Tabel 3. 16</b> Uji T .....	18
<b>Tabel 3. 17</b> Koefisien Determinasi .....	19

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1. 1</b> Kerangka Pikir .....	5
<b>Gambar 2. 1</b> Definisi Variabel .....	7
<b>Gambar 2. 2</b> Skala Likert.....	8

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1</b> Kuesioner Penelitian .....	23
<b>Lampiran 2</b> Surat Ijin Penelitian .....	25
<b>Lampiran 3</b> Surat Balasan Penelitian .....	26
<b>Lampiran 4</b> Tabulasi Kuesioner.....	27
<b>Lampiran 5</b> Data Responden .....	30
<b>Lampiran 6</b> Hasil Uji Validitas .....	31
<b>Lampiran 7</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	33
<b>Lampiran 8</b> Distribusi R Tabel .....	34
<b>Lampiran 9</b> Hasil Uji Asumsi Klasik.....	35
<b>Lampiran 10</b> Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	36
<b>Lampiran 11</b> Hasil Uji Hipotesis .....	37
<b>Lampiran 12</b> Distribusi T Tabel.....	38
<b>Lampiran 13</b> Dokumentasi Penelitian.....	39
<b>Lampiran 14</b> Kartu Kendali Bimbingan.....	40
<b>Lampiran 15</b> Lembar Saran dan Perbaikan.....	42
<b>Lampiran 16</b> Uji Turnitin .....	44

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tiap organisasi wajib mengikuti arus perkembangan yang semakin pesat. Organisasi harus terus berkembang untuk mencapai tujuannya agar tidak tertinggal oleh arus perkembangan era globalisasi yang semakin kompleks. Peningkatan kinerja pegawai adalah salah satu caranya. Untuk mengurangi hambatan tersebut, organisasi perlu menangani sumber daya manusia (SDM) dimilikinya secara efektif. Dengan SDM yang efektif, organisasi dapat menerapkan inovasi terbaru untuk mendukung pertumbuhan dan kesuksesan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan tingkah laku individu ataupun kelompok kerja saat bertugas yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut (Endri Susilo, 2020) kinerja pegawai ialah hasil baik kuantitas dan kualitas yang baik. Kinerja dasarnya tindakan dan kelambanannya. Kinerja mempengaruhi seaktif apa kontribusi seorang pegawai terhadap perusahaan.

Kinerja pegawai sangatlah penting bagi operasional organisasi yang senantiasa menambah kinerja pegawai agar tercapainya tujuan. Oleh karena itu, sebuah organisasi membutuhkan dukungan yang optimal dari kinerja pegawainya sebagai komponen yang berperan dalam mengelola jalannya produktivitas instansi tersebut.

Ada banyak elemen yang berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini akan fokus secara eksklusif pada dua faktor: motivasi dan kualitas sumber daya manusia. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu motivasi dan kualitas sumber daya manusia.

Motivasi adalah keadaan psikologis yang merangsang pegawai untuk berusaha lebih keras dan mencapai tujuan perusahaan. Enny W., (2019) menegaskan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam upaya kolektif sekelompok individu yang berusaha mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah keadaan yang disengaja yang dikembangkan untuk merangsang kegembiraan individu agar secara konsisten berkinerja baik di lingkungan kerja.

Organisasi terus berinovasi dan meningkatkan sumber dayanya sebagai respon terhadap kemajuan teknologi yang semakin meningkat. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting dan setiap aktivitas organisasi mana pun bergantung di SDM. Dikarenakan hal ini berperan bagi kemampuan organisasi guna tercapainya tujuan, Organisasi mendapat manfaat besar dari kehadirannya karena merupakan aset yang signifikan. Menambah kualitas SDM ialah cara perusahaan mencapai tujuannya. Penyusunan strategi yang efisien dan pengembangan SDM organisasi berperan penting. Tercapainya tujuan organisasi bergantung pada perolehan SDM berkualitas.

Kualitas SDM ialah pegawai berpengetahuan, keterampilan, kompetensi, orientasi maupun sikap mental. Seperti (Faizi *et al.*, 2022) kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam perusahaan yang memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan memiliki bakat tertentu berdasarkan pendidikan, integritas, dan pengalaman.

Kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang besar terhadap kemampuan organisasi untuk berhasil. Dari hal tersebut, guna menambah kualitas sumber daya manusia ialah cara terbaik bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Ketika sebuah organisasi memiliki pegawai atau pekerja mengemukakan ide, bersifat kreatif, berinisiatif, mampu memecahkan masalah maupun berwawasan masa depan, maka organisasi bisa mencapai tujuannya. Memberikan motivasi juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena motivasi akan memberi dorongan semangat bekerja bagi pegawai maupun pimpinan.

Kementerian Agama Republik Indonesia merupakan kementerian yang membidangi pengelolaan tata kelola agama. Kementerian Agama didirikan adalah untuk mengurus segala hal yang bersangkutan dengan agama dalam arti seluas-luasnya. Penelitian yang penulis lakukan adalah menyelidiki Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur, tepatnya

lokasinya di Jalan Basuki Rahmat No. 42 Sungai Pinang Luar Kota Samarinda. Kantor Kemenag daerah terdiri dari PNS sebanyak 88 orang, PPK sejumlah 12 orang, dan PPNPN sejumlah 35 orang. Data yang diberikan berkaitan dengan jumlah personel di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur:

**Tabel 1. 1** Data Karyawan Kanwil Kemenag Prov Kaltim

NO	BIDANG	PNS	PPPK	PPNPN
1	Sekretariat Jendral	33	6	25
2	Bimbingan Masyarakat Islam	10	1	2
3	Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	12	-	1
4	Pendidikan Madrasah	14	1	2
5	Penyelenggara Haji dan Umrah	9	1	2
6	Bimbingan Masyarakat Kristen	5	2	-
7	Bimbingan Masyarakat Katolik	1	-	1
8	Bimbingan Masyarakat Hindu	1	1	2
9	Bimbingan Masyarakat Buddha	3	-	-
	<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>12</b>	<b>35</b>

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian Kanwil Kemenag Prov Kaltim (2024)

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur bertujuan untuk mewujudkan warga di Kalimantan Timur yang bertaqwa, rukun, maju intelektual, serta sejahtera lahir dan batin. Tujuan utamanya adalah mewujudkan Kalimantan Timur yang mandiri dan memiliki jati diri tersendiri yang berakar pada gotong royong. Tujuan dari Kanwil Kementerian Agama adalah untuk meningkatkan pemahaman dan keahlian doktrin agama. (ii) Mendorong toleransi antar umat, (iii) Menjamin pelayanan kehidupan beragama yang adil dan unggul, (iv) Menambah potensi pertumbuhan ekonomi di sektor keagamaan dan meningkatkan standar pengelolaan, (v) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji yang bertanggung jawab dan berkualitas tinggi. Ibadah umrah, (vi) Meningkatkan aksesibilitas dan mutu pendidikan umum yang memasukkan komponen keagamaan, pendidikan agama dalam lembaga pendidikan umum, dan pendidikan agama pada umumnya, dan terakhir (vii) Tercapainya transparansi, keandalan, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan.

Untuk tercapainya visi maupun tujuan, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur berupaya melalui berbagai cara. Peningkatan produktivitas PPNPN di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur menjadi fokus utama inisiatif ini. Dari Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-31/PB/2016 Pasal 1, PPNPN ialah orang yang bukan merupakan pegawai tetap, melainkan menduduki jabatan-jabatan seperti honorer, staf khusus atau yang terlibat dalam pengelolaan APBN. Untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan efisiensi Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil (PPNPN), maka perlu dilakukan peningkatan kinerja dengan memperhatikan faktor motivasi dan kualitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan dipengaruhi berbagai elemen, termasuk motivasi dan kualitas sumber daya manusia. Penulis memasukkan beberapa jurnal ilmiah sebelumnya sebagai referensi tambahan untuk penelitian ini. Berikut penjelasannya.

Goni *et al.*, (2021) menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian sebelumnya. Dari (Sariadi & Heryanda, 2020), motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Afrizal *et al.*, 2022) menyelidiki pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa motivasi tidak memperlihatkan pengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan. Dari (Yolanda & Kurniasari, 2023), ditemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang merugikan dan besar terhadap kinerja karyawan.



Dari (Faizi et al., 2022) menunjukkan adanya hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Menurut (Afrizal et al., 2022), terdapat hubungan langsung dan bermakna diantara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Meski demikian, penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Mulyadin, 2020) menyimpulkan bahwa kualitas SDM tidak memberikan pengaruh substansial terhadap kinerja karyawan. Menurut (Rahayu & Yuliamir, 2021), penelitian tersebut menemukan jika kualitas sumber daya manusia berpengaruh yang dapat diabaikan dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Dari latar belakang *research gap*, penulis berkeinginan melaksanakan penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang, rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur?
2. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini yaitu: (i)

1. Menambah pemahaman dan pengetahuan penulis mengenai dampak motivasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.
2. Berfungsi sebagai sumber informasi untuk memperluas pemahaman dan wawasan di bidang sumber daya manusia. pengelolaan sumber daya, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai, motivasi, maupun kualitas sumber daya manusia.
3. Memberikan bahan referensi tambahan bagi pembaca untuk menambah pemahaman bidang manajemen sumber daya manusia.

## **1.5 Perumusan Hipotesis**

Dari (Sugiyono, 2020:99), Hipotesis ialah solusi sementara terhadap masalah. Hipotesis dianggap sementara dikarenakan tanggapan semata-mata berasal dari teori yang relevan dan belum dibuktikan melalui pengumpulan data empiris. Rumusan masalah dalam penelitian ini memungkinkan dilakukannya konstruksi hipotesis pada bagian selanjutnya:

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan beberapa aspek yang dapat menunjang kinerja pegawai, salah satunya yakni motivasi. Motivasi adalah keadaan yang disengaja yang dikembangkan guna merangsang kegembiraan individu agar secara konsisten berkinerja baik di lingkungan kerja. Memberikan motivasi juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena motivasi akan memberi dorongan semangat bekerja bagi pegawai

maupun pimpinan. Seperti Maruli Tua Sitorus, (2020:58) menyatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang muncul dari hasrat seseorang, yang menimbulkan gairah serta keinginan seseorang yang mungkin berdampak, membimbing, dan menopang perilaku guna mencapai tujuan atau memenuhi keinginan. Dengan hal tersebut motivasi pastinya memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Goni *et al.*, (2021) menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian sebelumnya. Dari (Sariadi & Heryanda, 2020), motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Afrizal *et al.*, 2022) menyelidiki pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan memperlihatkan motivasi tidak memperlihatkan pengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan. Dari (Yolanda & Kurniasari, 2023), ditemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang merugikan dan besar terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut menjadi dasar pada hipotesis satu penelitian:

**H1 : Motivasi diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri.**

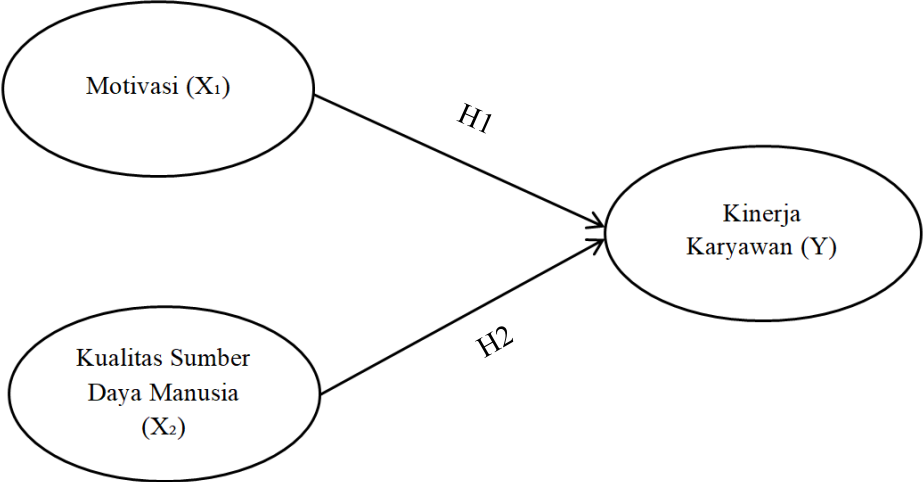
## **2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai**

Sumber daya manusia mempunyai peran penting bagi setiap aktivitas organisasi. Ketika sebuah organisasi memiliki pegawai yang dapat mengemukakan ide, bersifat kreatif, berinisiatif, mampu memecahkan masalah dan berwawasan masa depan, maka organisasi bisa mencapai tujuannya. Kualitas SDM ialah pegawai berpengetahuan, keterampilan, kompetensi, orientasi maupun sikap mental. Kualitas sumber daya manusia ialah cara terbaik bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut (Sedarmayanti, 2009) yang dikutip (Siregar & Panjaitan, 2022) sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja untuk suatu bisnis dan sangat penting bagi keberhasilannya; kualitas adalah ukuran seberapa baik kebutuhan, spesifikasi, dan harapan tertentu telah dipenuhi. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk tercapainya tujuan organisasi bergantung pada perolehan SDM yang berkualitas.

Hal ini didukung beberapa *research* yang dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian (Faizi *et al.*, 2022) menunjukkan adanya hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Afrizal *et al.*, 2022), terdapat hubungan langsung dan bermakna diantara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Meski demikian, penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Mulyadin, 2020) menyimpulkan bahwa kualitas SDM tidak memberikan pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan. Menurut (Rahayu & Yuliamir, 2021), penelitian tersebut menemukan jika kualitas sumber daya manusia berpengaruh yang dapat diabaikan dan tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut menjadi dasar pada hipotesis dua penelitian:

**H2 : Kualitas Sumber Daya Manusia diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri.**

**1.6 Kerangka Pikir**



*Sumber: Peneliti (2024)*

**Gambar 1. 1** Kerangka Pikir

## **II. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur. Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan berlokasi di Jalan Basuki Rahmat No. 42 Sungai Pinang Luar, Kota Samarinda.

### **2.2 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif sebagai pendekatan penelitiannya. Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data memakai alat penelitian, analisis data numerik atau statistik maupun pengujian hipotesis yang ada dengan mempelajari populasi atau kelompok tertentu (Sugiyono, 2020:16). Salah satu tujuan penelitian kuantitatif ialah untuk menentukan hubungan antar variabel dalam suatu populasi.

### **2.3 Populasi dan Penentuan Sampel**

#### **2.3.1 Populasi**

Populasi ialah dari objek ataupun subjek (Sugiyono, 2020:126). Untuk menyelidiki suatu objek atau subjek dan mengembangkan kesimpulan, peneliti perlu menentukan kuantitas dan karakteristik tertentu untuk objek atau subjek tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut, populasi penelitian ialah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur yang terbagi 3 (tiga) kategori, diantaranya adalah (i) PNS yang berjumlah 88 pegawai, (ii) PPPK berjumlah 12 pegawai, dan (iii) PPNPN berjumlah 35 pegawai. Adapun yang menjadi fokus pada penelitian ini, yaitu PPNPN berjumlah 35 pegawai.

#### **2.3.2 Sampel**

Sampel merupakan total maupun karakteristik populasi (Sugiyono, 2020:127). Sampel dari populasi digunakan oleh peneliti jika sampel terlalu besar untuk memenuhi kebutuhan penelitian, misalnya karena kurangnya sumber daya, keterbatasan dana, tenaga kerja, atau waktu.

Berdasarkan populasi, adapun fokus sampel yang ingin penulis teliti pada penelitian ini yakni PPNPN yang berjumlah 35 pegawai. Pada penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh dan berfokus meneliti terhadap seluruh PPNPN Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur.

Seperti penjelasan (Sugiyono, 2020:133), sampel yang jenuh merupakan teknik pengumpulan sampel jika seluruh populasi dipakai menjadi sampel karena tidak sampai 30 orang.

### **2.4 Sumber Data**

#### **2.4.1 Data Primer**

Data primer mengacu pada sumber langsung memberikan data kepada individu atau organisasi yang mengumpulkan informasi (Sugiyono, 2020:194). Peneliti harus mengumpulkan data primer melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada partisipan penelitian yang bersedia. Peneliti mengumpulkan data primer untuk penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur.

#### **2.4.2 Data Sekunder**

Sumber data sekunder ialah akses kepada pengumpul data terhadap informasi tidak langsung (Sugiyono, 2020:194). Data sekunder dikumpulkan melalui penelitian dengan

menggunakan buku, dokumen, data statistik yang telah dianalisis dan dikumpulkan. Data sekunder yang peneliti peroleh dari sumber yang mendukung penelitian ini adalah berasal dari (i) profil perusahaan, (ii) jurnal ilmiah yang relevan dengan permasalahan pada penelitian ini, (iii) buku teks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang masih relevan untuk digunakan sebagai bahan literatur.

## 2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian mengacu pada kualitas, sifat, atau nilai tertentu dari suatu subjek, item, atau aktivitas yang menunjukkan variasi yang diidentifikasi dan dianalisis peneliti guna mendapatkan temuan yang bermakna (Sugiyono, 2020:67). Penelitian ini memakai variabel independen maupun dependen.

Variabel bebas adalah variabel yang berpengaruh atau bertanggung jawab terhadap perubahan atau terciptanya variabel terikat. Variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi ataupun merupakan akibat dari faktor independen (Sugiyono, 2020:69). Penelitian ini memberikan penjelasan mengenai definisi dan indikasi variabel :

No	Variabel	Keterangan	Indikator	Sumber
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi adalah keadaan psikologis yang merangsang karyawan untuk mengerahkan upaya yang lebih besar dan mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian gaji yang diterima</li> <li>2. Bonus yang diterima</li> <li>3. Keakraban hubungan dengan atasan dan teman kerja</li> <li>4. Kesesuaian pembagian kelompok kerja</li> <li>5. Kesempatan dalam menggunakan kemandirian</li> <li>6. Kesempatan dalam kebersamaan kerja</li> <li>7. Kondisi fisik perusahaan</li> <li>8. Kenyamanan tempat kerja</li> <li>9. Kenaikan jabatan atas lamanya masa kerja</li> <li>10. Pekerjaan lebih menantang</li> </ol>	(Sariadi & Heryanda, 2020)
2	Kualitas Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> )	Kualitas Sumber Daya Manusia ialah pegawai berpengetahuan, keterampilan, kompetensi, orientasi maupun sikap mental.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan</li> <li>2. Pelatihan</li> <li>3. Pengalaman</li> <li>4. Komitmen kerja</li> <li>5. Kemampuan fisik atau kesehatan</li> <li>6. Kemampuan intelektual atau kecerdasan</li> <li>7. Kemampuan psikologis atau mental</li> </ol>	(Kurniawan & Mulyadin, 2020) & (Endri Susilo, 2020)
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan tingkah laku individu ataupun kelompok kerja saat bertugas yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Ketepatan waktu</li> <li>3. Kemandirian dalam bekerja</li> <li>4. Kemampuan kerja sama</li> <li>5. Kualitas pekerja</li> <li>6. Jumlah pekerjaan</li> </ol>	(Sariadi & Heryanda, 2020)

Sumber: Peneliti (2024)

**Gambar 2. 1** Definisi Variabel

## 2.6 Teknik Pengumpulan Data

### 2.6.1 Kuesioner

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan kuesioner, yaitu kumpulan pernyataan atau pertanyaan yang diutarakan sedemikian rupa sehingga responden dapat memverifikasinya. Kuesioner merupakan suatu cara untuk mengumpulkan informasi dengan meminta orang mengisi serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis (Sugiyono, 2020:199).

Pada penelitian ini, dilakukan survei kepada PPNPN Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur dengan mengisi kuesioner secara *online*. Kuesioner secara *online* dibuat dan dapat diakses dengan menggunakan Google Formulir yakni perangkat lunak administrasi survei berbasis web.

Peneliti menyusun pertanyaan yang berkaitan dengan variabel bebas penelitian ini, yaitu Motivasi ( $X_1$ ) maupun Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) serta pengaruhnya kepada variabel terikat atau variabel dependen yakni Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Kuesioner dibuat oleh peneliti dengan tujuan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dari seluruh pegawai terkait pada waktu yang sama dalam jangka waktu yang ditentukan.

Peneliti menggunakan metodologi skala likert untuk mengukur data responden dalam survei *online*. Skala likert ialah instrumen survei untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu ataupun kelompok terhadap isu-isu sosial (Sugiyono, 2020:146). Untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert dengan empat kemungkinan nilai. Respons yang diberikan responden dikategorikan ke dalam empat kategori berbeda, pada Gambar 2.2 ini :

Keterangan	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	4
Setuju	ST	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2020)

**Gambar 2. 2** Skala Likert

## 2.7 Teknik Analisis Data

Tujuan analisis data adalah menemukan jawaban atas permasalahan dengan menerjemahkan data mentah menjadi pengetahuan yang bermakna. Sebagaimana diungkapkan (Sugiyono, 2020:206), analisis data mengacu pada prosedur sistematis yang dilakukan setelah perolehan data dari seluruh partisipan atau sumber lain. Variabel dan karakteristik responden digunakan dalam analisis data untuk mengklasifikasikan data, yang kemudian disusun dalam tabel menurut variabel dan seluruh responden. Data kemudian disajikan untuk setiap variabel yang diteliti, dan perhitungan dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memastikan kebenaran hipotesis.

### 2.7.1 Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas ialah alat penelitian guna menilai keakuratan dan reliabilitas data. Sesuai penelitian (Sugiyono, 2020:175), validitas hasil ditentukan oleh kesesuaian antara informasi yang dikumpulkan dengan pengalaman nyata subjek penelitian. Suatu kuesioner dianggap valid jika jawabannya sesuai dengan ukuran kuesioner yang dimaksudkan. Suatu variabel dikatakan kuat dan memiliki validitas konstruk yang

sangat baik jika seluruh variabel mempunyai korelasi positif dengan besaran 0,3 keatas.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas melibatkan melakukan pengukuran pada satu objek beberapa kali untuk mendapatkan data yang konsisten dan dapat direproduksi. Menurut (Sugiyono, 2020:176), ketika data yang sama diamati secara konsisten pada beberapa titik waktu, maka temuan penelitian dianggap kredibel.

Ketika responden secara konsisten menyampaikan jawaban yang stabil sepanjang waktu, maka kuesioner tersebut dianggap kredibel. Suatu variabel terikat apabila nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,60.

### 2.7.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalisasi Data

Uji normalitas guna memastikan apakah data dikumpulkan mempunyai distribusi normal. Pada uji normalitas memakai *One Sample* Kormogorov-Smirnov dan mendapatkan nilai signifikan lebih dari 0,05, alhasil data dianggap normal, dan data dianggap tidak normal < 0,05.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ialah teknik yang digunakan agar memastikan ada atau tidaknya variabel independen model regresi. Teknik ini menampilkan keterkaitan atau ketidaksamaan antar variabel independen dan apabila ditemukan adanya korelasi dalam pengujian maka terdapat sebuah permasalahan multikolinieritas. Jika tidak terdapat permasalahan keterkaitan diantara variabel independen, maka model regresi sangat baik. Untuk mendapatkan adanya permasalahan multikolinieritas, dapat diperiksa dari nilai *tolerance* maupun *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10, alhasil tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, sehingga uji multikolinieritas terpenuhi.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Agar diketahui apakah model regresi menunjukkan variansi yang bervariasi antar observasi, bisa dipakai uji heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi ketika terdapat korelasi yang signifikan diantara variabel independen maupun dependen. Sebaliknya heteroskedastisitas tidak terjadi bila tidak ada korelasi antara variabel independen dan dependen.

Adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan memeriksa persyaratan pengujian. Ketika nilai signifikansi variabel independen > 0,05 maka menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

### 2.7.3 Regresi Linier Berganda

Garis penduga yang disebut sebagai regresi digunakan untuk menghitung frekuensi kejadian dalam suatu populasi. Ketika dua atau lebih variabel independen berfungsi menjadi aspek prediktor maupun nilainya naik dan turun, maka analisis regresi linier berganda diterapkan untuk memprediksi atau memperkirakan potensi kenaikan atau penurunan kondisi variabel terikat.

Menentukan apakah terdapat hubungan positif atau negatif antara variabel independen dan dependen merupakan tujuan analisis regresi linier berganda. Memprediksi naik turunnya nilai dari setiap variabel penelitian adalah tujuan lain dari analisis regresi linier berganda. Apabila suatu variabel memuat unsur-unsur yang mempengaruhi variabel independen atau bebas, maka pengujian ini dapat memberikan persamaan yang dapat memprediksi variabel dependen. Regresi linier berganda penelitian ini yaitu:

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

Y	: Kinerja Pegawai	$\beta_1$	:	Nilai	keofisien
X <sub>1</sub>	: Motivasi			regresi/parameter	keofisien
X <sub>2</sub>	: Kualitas Sumber Daya Manusia			variabel X <sub>1</sub>	
A	: Nilai konstanta/parameter yang merupakan rerata nilai Y pada saat nilai X <sub>1</sub> maupun X <sub>2</sub>	$\beta_2$	:	Nilai	keofisien
	= 0			regresi/parameter	keofisien
		$\varepsilon$	:	<i>Error Term</i>	

#### 2.7.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu metode yang dipakai guna mengetahui apakah suatu hipotesis yang diajukan diterima ataupun ditolak. Pengujian hipotesis agar diketahuinya keterkaitan diantara variabel terikat maupun bebas. Pengujian hipotesis digunakan untuk menunjukkan besarnya korelasi antara dua variabel atau lebih.

##### 1. Uji T (Parsial)

Uji T pada hakekatnya adalah memperlihatkan sejauh mana pengaruh variabel dependen atau terikat dapat dijelaskan oleh pengaruh tiap variabel independen secara terpisah. Mencari tahu apakah setiap variabel independen mempunyai dampak terhadap variabel dependennya sendiri adalah tujuan analisis regresi parsial.

##### 2. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Salah satu metrik statistik yang dapat digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik suatu model dapat menangkap fluktuasi variabel dependen atau hasil adalah uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Angka antara nol dan satu melambangkan koefisien determinasi. Angka disekitar 1 (satu) menunjukkan bahwa variabel independen sangat informatif dalam menentukan variabel dependen. Apabila Nilai R<sup>2</sup> yang rendah menunjukkan bahwa faktor independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variabel dependen.



### 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 bernamakan 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 (X<sub>2</sub>). 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 berjumlah 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 <sub>1</sub> )	0,954	1,048	Tidak terjadi multikolinearitas
Kualitas Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> )	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 (X<sub>1</sub>) maupun variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>) 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, heteroskedastisitas merujuk pada kondisi di mana varian dari residual tersebut berbeda-beda. Sesuai hasil uji heteroskedastisitas 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 <sub>1</sub> )	0,592	0,558	Tidak ada heteroskedastisitas
Kualitas Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> )	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 (X<sub>1</sub>) sebesar 0,558 maupun Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>) 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 <sub>1</sub> )	0,524	0,201
Kualitas Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> )	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 (X<sub>1</sub>) maupun Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>). 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	$\beta_1$ :	Nilai keofisien
X <sub>1</sub> : Motivasi	regresi/parameter	keofisien
X <sub>2</sub> : Kualitas Sumber Daya Manusia	variabel X <sub>1</sub>	
$\alpha$ : Nilai konstanta/parameter yang merupakan rerata nilai Y pada saat nilai X <sub>1</sub> maupun X <sub>2</sub> = 0	$\beta_2$ :	Nilai keofisien keofisien
	regresi/parameter	keofisien
	variabel X <sub>2</sub>	
	$\varepsilon$ :	<i>Error Term</i>

1. Nilai konstanta 21,394, jika variabel independen yakni variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>) bernilai 0 maka variabel dependen atau variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai 21,394. Dapat diartikan juga X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dianggap konstan, maka Y akan memiliki nilai yang positif.
2. Nilai koefisien regresi X<sub>1</sub> 0,524, variabel X<sub>1</sub> memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y. Maka jika variabel independen lain nilainya tetap serta Motivasi (X<sub>1</sub>) terjadi kenaikan, sehingga Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan yakni 0,524.
3. Nilai koefisien regresi X<sub>2</sub> 0,937, variabel X<sub>2</sub> memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y. Maka jika variabel independen lain nilainya tetap serta Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>) 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 <sub>1</sub> )	2,607	0,014	Signifikan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> )	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.

## **IV. PENUTUP**

### **4.1 Simpulan**

Sesuai dengan hasil penelitian serta pembahasan mengenai pengaruh Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur, maka bisa diambil kesimpulan yakni:

#### **1. Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Pada Kantor Wilayah Kementerian Kalimantan Timur**

Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur dipengaruhi oleh Motivasi menurut Penelitian Ini. Secara umum kemajuan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh tingkat aktivitas dan *output* yang dihasilkan oleh para personelnya ketika mereka mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi intrinsik dan *output* dari pegawai yakni kinerja pegawai.

#### **2. Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur**

Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur sebagian dipengaruhi oleh Kualitas SDM menurut penelitian Ini. Kemampuan suatu perusahaan untuk maju dan berkembang dan memiliki kinerja pegawai yang signifikan dan aktif berhubungan langsung dengan kualitas sumber daya manusianya.

### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian berketerbatasan yang mempengaruhi hasil dan mendorong penelitian lebih lanjut di masa depan. Penelitian ini memiliki kekurangan tertentu yang memerlukan perbaikan. Beberapa keterbatasan tersebut yakni:

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur dan hanya Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) yang berjumlah 35 pegawai yang dijadikan sampel penelitian ini.
2. Penelitian dilakukan hanya untuk mengetahui apakah terdapat keterkaitan antara motivasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

### **4.3 Saran**

Berdasarkan penelitian, peneliti memberikan saran:

1. Bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama, perlu untuk terus mendukung dan mengapresiasi pegawai dalam meningkatkan motivasi pegawai untuk selalu aktif organisasi.
2. Bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama, perlu untuk mendukung dan menyelenggarakan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada setiap pegawai. Hal ini dapat membantu pegawai meningkatkan kompetensi mereka. Alhasil kinerja pegawai menjadi lebih produktif.
3. Peneliti menyadari kekurangan dalam penelitian ini mengenai ketersediaan sumber dan referensi yang berhubungan langsung dengan penelitian. Kepada peneliti selanjutnya disarankan agar dapat memperluas jumlah sumber dan referensi yang tepat mengenai permasalahan yang diajukan. Disarankan juga untuk melakukan penelitian dengan mencari variabel baru untuk penelitian yang bertujuan untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Oktavianti, & Hakim, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah DPRD Provinsi Kepulauan Riau. *JMOB: Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 2(4), 568–579.
- Endri Susilo, K. (2020). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pabrik Kelapa Sawit Distrik Labuhan Batu 1 ( Dlab1 ) Pt . Perkebunan Nusantara III*. Universitas Medan Area.
- Enny W., D. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. M. Erma W (ed.)). UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Faizi, A., Josiah, T., & Parella, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), 415–424. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1823>
- Goni, H. G., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Kurniawan, I., & Mulyadin. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 124–130.
- Maruli Tua Sitorus, R. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (M. Irene Silviani (ed.)). Scopindo Media Pustaka.
- Rahayu, E., & Yuliamir, H. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(2), 81–87.
- Sariadi, L., & Heryanda, K. K. (2020). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor camat sawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 215–224.
- Siregar, M., & Panjaitan, D. T. M. R. (2022). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darma Agung Medan*. 30(3), 381–393.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (D. I. Sutopo S.Pd. MT (ed.)). ALFABETA.
- Yolanda, L., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 212–226.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

#### A. Data Kuesioner Motivasi ( $X_1$ )

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Gaji yang saya terima sudah sebanding dengan pekerjaannya dan meningkatkan motivasi saya.				
2	Bonus yang saya terima sudah sebanding dengan pekerjaan dan meningkatkan motivasi saya.				
3	Keakraban bersama atasan menjadikan saya lebih termotivasi.				
4	Kesesuaian pembagian kelompok kerja menjadikan saya lebih termotivasi dalam bekerja.				
5	Saya menjadi termotivasi apabila dapat mengeksplor dan mandiri dalam mengerjakan tanggung jawab saya.				
6	Saya menjadi termotivasi apabila dapat bersosialisasi dan tolong menolong bersama rekan kerja saya dalam mengerjakan tugas kami.				
7	Kondisi instansi saya sudah cukup nyaman.				
8	Kondisi ruang kerja saya sudah cukup nyaman.				
9	Pihak instansi memberikan kenaikan jabatan atas lamanya masa kerja saya menjadikan saya lebih termotivasi.				
10	Pekerjaan yang menantang menjadikan saya lebih termotivasi.				

#### B. Data Kuesioner Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ )

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya sebagai pegawai memiliki pengetahuan yang di dapat dalam proses edukasi maupun pengalaman yang dialami.				
2	Saya memperoleh bimbingan pelatihan untuk menunjang kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan.				
3	Saya memiliki pengalaman yang dapat saya jadikan sebuah edukasi dalam pekerjaan saya.				
4	Saya memiliki komitmen dalam pekerjaan saya.				
5	Saya selalu menjaga kondisi kesehatan saya.				
6	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki.				
7	Setiap pekerjaan yang diberikan dapat meningkatkan mental saya.				

C. Data Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.				
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.				
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang yang lain.				
4	Menghargai rekan kerja satu sama lain dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.				
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang maksimal.				
6	Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.				

## Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian



**UMKT**  
Program Studi  
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: [manajemen@umkt.ac.id](mailto:manajemen@umkt.ac.id)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 115/FEBP.1/C.4/C/2024

Samarinda, 11 Ramadhan 1445 H

Lampiran : -

21 Maret 2024 M

Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Kepada Yth

Bapak/ Ibu

Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov Kalimantan Timur

Jl. Basuki Rahmat No.42, Sungai Pinang Luar, Kec. Samarinda Kota, Kota Samarinda,

Kalimantan Timur

Di -

Tempat

*Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Bersama dengan surat ini kami ingin memberitahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat Tugas Akhir Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama	NIM	Email	Konsen trasi	Smt
1	Diva Pradhita Natania	2011102431477	<a href="mailto:2011102431477@umkt.ac.id">2011102431477@umkt.ac.id</a>	MSDM	VIII
2	Yuliana	2011102431348	<a href="mailto:2011102431348@umkt.ac.id">2011102431348@umkt.ac.id</a>		
3	Zalsha Habibah	1911102431403	<a href="mailto:1911102431403@umkt.ac.id">1911102431403@umkt.ac.id</a>	MSDM	X
4	Yusuf Yodisya	1911102431300	<a href="mailto:1911102431300@umkt.ac.id">1911102431300@umkt.ac.id</a>		

Untuk melakukan penelitian yang meliputi pengumpulan data, wawancara dan *observasi* (pengamatan) langsung pada Instansi/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

*Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

An. Ketua,  
Sekretaris,  
  
Adhini HR, S.Si., M.M.  
NIDN. 1118058604

### Lampiran 3 Surat Balasan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA  
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR  
Jalan Basuki Rahmat No. 42 Samarinda 75117  
Telepon (0541) 743359 – 742682 Faksimile (0541) 746472  
Website : <http://kaltim.kemenag.go.id>

Nomor : B.02585/Kw.16.1-1/Ku.01.2/03/2024 Samarinda, 26 Maret 2024  
Lampiran : -  
Perihal : Kesediaan Penerimaan Mahasiswa untuk Penelitian

Yth. Ketua Program Studi S1 Manajemen  
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik  
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
Di\_ Samarinda

Menindaklanjuti surat dari Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Nomor: 115/FEBP.I/C.4/C/2024 Tanggal 21 Maret 2024 perihal ijin penelitian, dengan ini di beritahukan bahwa kami :

1. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur bersedia menerima Mahasiswa untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan Tugas Akhir/Skripsi pada program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Nama-nama Mahasiswa/I adalah sebagai berikut :

NO	NAMA	JURUSAN	NIM	SEMESTER
1	Diva Pradhita Natania	MSDM	2011102431477	VIII (Delapan)
2	Yuliana	MSDM	2011102431348	VIII (Delapan)
3	Zalsha Habibah	MSDM	1911102431403	X (Sepuluh)
4	Yusuf Yodisya	MSDM	1911102431300	X (Sepuluh)

Demikian disampaikan, untuk mendapat perhatian dan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala Kantor wilayah  
Kementerian Agama Provinsi  
Kalimantan Timur



Drs. H. Abdul Khaliq, M.Pd





## Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner

### A. Tabulasi Variabel Motivasi ( $X_1$ )

No. Responden	Motivasi										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	27
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	26
5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
8	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	31
9	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	25
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
11	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	34
12	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
13	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	30
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
18	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	31
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
21	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
23	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	27
24	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
27	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	31
28	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
33	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

B. Tabulasi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>)

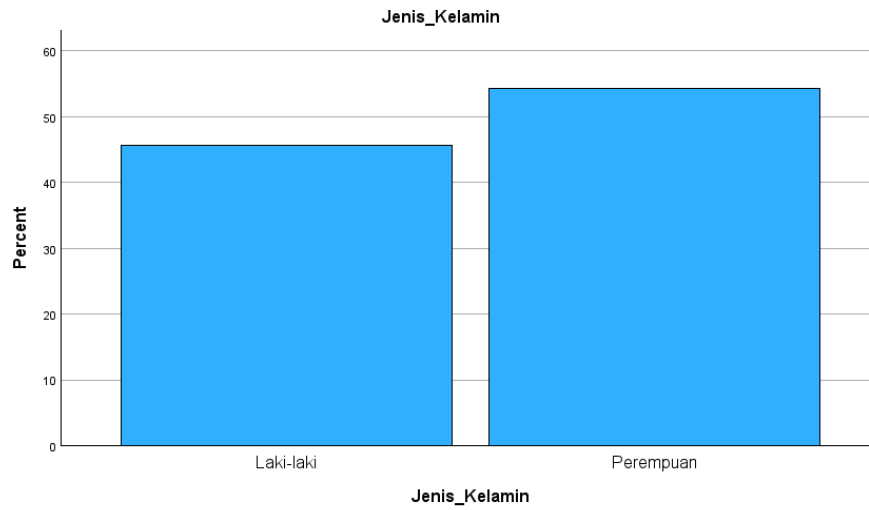
No. Responden	Kualitas Sumber Daya Manusia							Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	3	3	3	3	4	3	2	21
2	3	3	3	3	4	3	3	22
3	4	3	3	3	4	4	4	25
4	2	3	3	3	3	3	3	20
5	3	3	4	4	4	3	3	24
6	4	3	4	4	4	4	4	27
7	3	3	3	4	4	3	3	23
8	4	3	3	4	3	4	3	24
9	3	3	4	4	4	4	3	25
10	3	3	3	3	4	3	3	22
11	3	2	3	3	3	3	3	20
12	3	3	3	4	4	4	4	25
13	3	3	3	3	4	3	3	22
14	3	3	3	3	3	3	3	21
15	3	3	3	3	4	3	3	22
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	3	3	3	4	4	4	4	25
19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	3	3	3	4	4	3	23
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	4	3	4	4	4	3	3	25
24	3	3	3	4	4	4	3	24
25	4	4	4	4	4	3	3	26
26	3	3	3	4	4	3	3	23
27	3	3	3	3	4	4	4	24
28	3	2	4	4	3	3	3	22
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	3	3	3	3	3	3	3	21
31	3	3	3	3	3	3	3	21
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	3	3	3	3	3	3	2	20
34	3	3	3	3	3	3	3	21
35	3	3	3	3	4	3	3	22

C. Tabulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

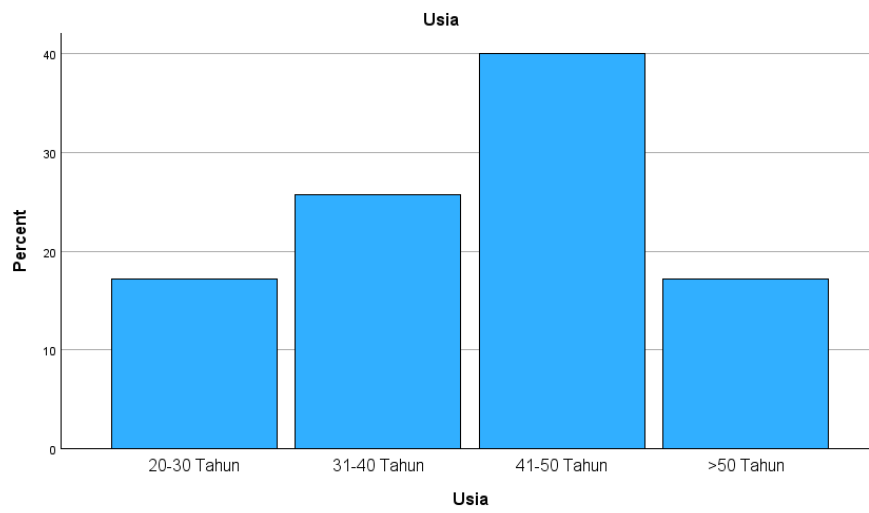
No. Responden	Kinerja Pegawai						Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	4	4	4	3	3	3	21
2	3	3	2	3	3	3	17
3	4	4	3	4	4	4	23
4	3	3	2	3	3	2	16
5	3	3	3	4	4	4	21
6	3	3	3	4	4	4	21
7	3	4	2	4	4	4	21
8	4	3	3	4	4	4	22
9	4	4	3	4	3	3	21
10	3	3	3	3	3	3	18
11	3	3	3	3	3	3	18
12	3	3	3	3	3	3	18
13	3	3	2	3	3	3	17
14	3	3	3	3	3	3	18
15	3	3	2	3	2	3	16
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	3	3	3	3	20
18	3	3	3	4	3	3	19
19	3	3	3	3	3	3	18
20	3	3	3	3	3	3	18
21	4	4	4	4	4	4	24
22	3	3	3	3	3	3	18
23	3	3	2	4	3	3	18
24	4	4	3	4	3	3	21
25	4	4	2	4	4	4	22
26	3	3	2	3	3	3	17
27	3	3	3	4	2	3	18
28	3	3	3	3	3	3	18
29	4	4	3	3	3	3	20
30	3	3	2	3	3	3	17
31	3	3	2	3	3	3	17
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	3	3	3	3	3	18
34	3	3	2	3	3	3	17
35	3	3	2	3	3	3	17

## Lampiran 5 Data Responden

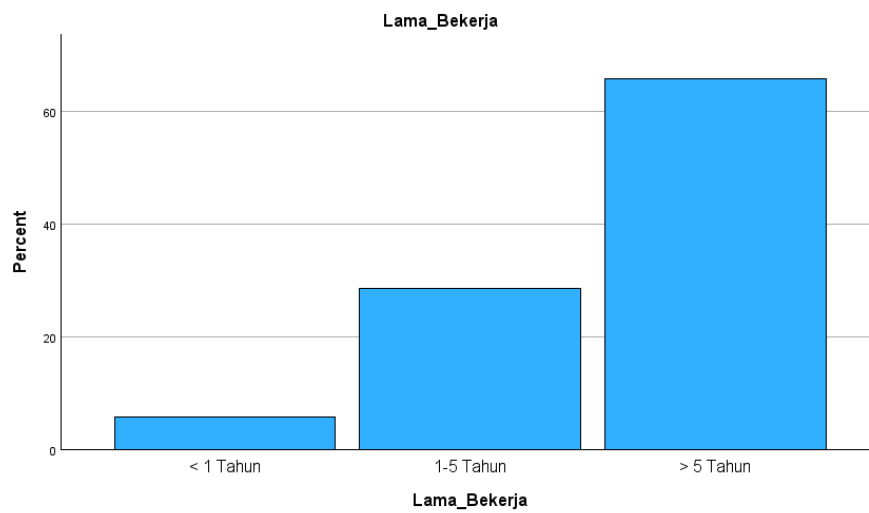
### A. Berdasarkan Jenis Kelamin



### B. Berdasarkan Usia



### C. Berdasarkan Lama Bekerja



## Lampiran 6 Hasil Uji Validitas

### A. Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1_Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,679**	,284	,523**	,355*	,327	,317	,397*	,296	,387*	,637**
	Sig. (2-tailed)		<.001	,098	,001	,036	,055	,064	,018	,084	,022	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,679**	1	,287	,338*	,340*	,259	,300	,375*	,359*	,289	,597**
	Sig. (2-tailed)	<.001		,094	,047	,046	,133	,080	,026	,034	,093	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,284	,287	1	,673**	,709**	,724**	,529**	,537**	,614**	,589**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,098	,094		<.001	<.001	<.001	,001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	,523**	,338*	,673**	1	,498**	,571**	,487**	,494**	,565**	,542**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,001	,047	<.001		,002	<.001	,003	,003	<.001	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	,355*	,340*	,709**	,498**	1	,523**	,324	,259	,325	,746**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,036	,046	<.001	,002		,001	,058	,133	,057	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	,327	,259	,724**	,571**	,523**	1	,530**	,519**	,538**	,359*	,730**
	Sig. (2-tailed)	,055	,133	<.001	<.001	,001		,001	,001	<.001	,034	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	,317	,300	,529**	,487**	,324	,530**	1	,799**	,744**	,455**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,064	,080	,001	,003	,058	,001		<.001	<.001	,006	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	,397*	,375*	,537**	,494**	,259	,519**	,799**	1	,670**	,378*	,740**
	Sig. (2-tailed)	,018	,026	<.001	,003	,133	,001	<.001		<.001	,025	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	,296	,359*	,614**	,565**	,325	,538**	,744**	,670**	1	,354*	,748**
	Sig. (2-tailed)	,084	,034	<.001	<.001	,057	<.001	<.001	<.001		,037	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.10	Pearson Correlation	,387*	,289	,589**	,542**	,746**	,359*	,455**	,378*	,354*	1	,710**
	Sig. (2-tailed)	,022	,093	<.001	<.001	<.001	,034	,006	,025	,037		<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_Total	Pearson Correlation	,637**	,597**	,821**	,791**	,711**	,730**	,746**	,740**	,748**	,710**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### B. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2_Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,581**	,617**	,515**	,342*	,493**	,497**	,788**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	,002	,045	,003	,002	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,581**	1	,453**	,343*	,415*	,389*	,423*	,693**
	Sig. (2-tailed)	<.001		,006	,043	,013	,021	,011	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,617**	,453**	1	,689**	,324	,299	,362*	,725**
	Sig. (2-tailed)	<.001	,006		<.001	,058	,081	,032	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,515**	,343*	,689**	1	,421*	,482**	,416*	,757**
	Sig. (2-tailed)	,002	,043	<.001		,012	,003	,013	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,342*	,415*	,324	,421*	1	,431**	,391*	,648**
	Sig. (2-tailed)	,045	,013	,058	,012		,010	,020	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	,493**	,389*	,299	,482**	,431**	1	,723**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,003	,021	,081	,003	,010		<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	,497**	,423*	,362*	,416*	,391*	,723**	1	,755**
	Sig. (2-tailed)	,002	,011	,032	,013	,020	<.001		<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2_Total	Pearson Correlation	,788**	,693**	,725**	,757**	,648**	,753**	,755**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

C. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y_Total
Y1	Pearson Correlation	1	,867**	,533**	,452**	,447**	,444**	,805**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	,006	,007	,008	<,001
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,867**	1	,437**	,452**	,447**	,444**	,779**
	Sig. (2-tailed)	<,001		,009	,006	,007	,008	<,001
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,533**	,437**	1	,293	,309	,356*	,671**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,009		,087	,071	,036	<,001
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,452**	,452**	,293	1	,579**	,700**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,006	,006	,087		<,001	<,001	<,001
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	,447**	,447**	,309	,579**	1	,836**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,007	,007	,071	<,001		<,001	<,001
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	,444**	,444**	,356*	,700**	,836**	1	,816**
	Sig. (2-tailed)	,008	,008	,036	<,001	<,001		<,001
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y_Total	Pearson Correlation	,805**	,779**	,671**	,746**	,782**	,816**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	35	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas

### A. Variabel Motivasi ( $X_1$ )

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	10

### B. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ )

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	7

### C. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	6

Lampiran 8 Distribusi R Tabel

**Distribusi Nilai  $r_{\text{tabel}}$**   
**Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081



## Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik

### A. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,83689667	
Most Extreme Differences	Absolute	,118	
	Positive	,118	
	Negative	-,070	
Test Statistic		,118	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,240	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,229
		Upper Bound	,251

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

### B. Hasil Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi (X1)	,954	1,048
	Kualitas Sumber Daya Manusia (X2)	,954	1,048

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

### C. Hasil Uji Heteroskedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,024	4,655		-,650	,521
	Motivasi (X1)	,062	,106	,105	,592	,558
	Kualitas Sumber Daya Manusia (X2)	,100	,157	,113	,636	,529

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## Lampiran 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,394	8,865		2,413	,022
	Motivasi (X1)	,524	,201	,366	2,607	,014
	Kualitas Sumber Daya Manusia (X2)	,937	,299	,440	3,130	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

## Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis

### A. Hasil Uji T (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,394	8,865		2,413	,022
	Motivasi (X1)	,524	,201	,366	2,607	,014
	Kualitas Sumber Daya Manusia (X2)	,937	,299	,440	3,130	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

### B. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,630 <sup>a</sup>	,397	,359	1,893

a. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia (X2), Motivasi (X1)

## Lampiran 12 Distribusi T Tabel

### Distribusi Nilai $t_{\text{tabel}}$

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the T-Distribution." *Biometrika*, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.








**Lampiran 13 Dokumentasi Penelitian**






## Lampiran 14 Kartu Kendali Bimbingan

### KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama : Diva Pradhita Natania  
 NIM : 2011102431477  
 Nama Dosen Pembimbing : Askiah, S.E., M.Si  
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	6-03-2024	Pembagian kelompok	
2	26-03-2024	Perbaikan margin dan font	
3	27-03-2024	Perbaikan Bab I Pendahuluan	
4	1-04-2024	Perbaikan Bab II Metode Penelitian	
5	4-04-2024	Perbaikan tabel dan TTD Persetujuan	
6	22-05-2024	Konsultasi kuesioner	
7	27-05-2024	Persetujuan kuesioner	
8	31-05-2024	Pembahasan Bab III	
9	03-06-2024	Perbaikan Bab III Hasil Analisis dan Pembahasan	
10	7-06-2024	Perbaikan tabel dan sumber data	
11	11-06-2024	Pembahasan hasil uji pada Bab III	
12	14-06-2024	Pembahasan Bab IV	

13	15-06-2024	Pembahasan Jurnal	
14	20-06-2024	Pembahasan abstrak dan perbaikan Bab II	
15	21-06-2024	TTD Persetujuan.	

Dosen Pembimbing



(Askiah, S.E., M.Si)  
NIDN. 0028037306

Mengetahui,  
Sekretaris Program Studi Manajemen



(Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M)  
NIDN. 1118058604

## Lampiran 15 Lembar Saran dan Perbaikan

### A. Penguji 1



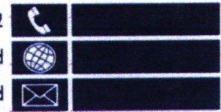
**UMKT**  
Program Studi  
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: [manajemen@umkt.ac.id](mailto:manajemen@umkt.ac.id)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

#### LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Diva Pradhita Natania

NIM: 2011102431477

Judul: Pengaruh Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur.

1) **Intisari/Abstract**

2) **I/Pendahuluan**

Pada Tujuan dan Manfaat Penelitian ditulis per-poin. Pembahasan teori variabel menggunakan buku dan kutipan. Pada kerangka pikir tambah H1 dan H2

3) **II/Metode Penelitian**

4) **III/Hasil Analisis dan Pembahasan**

Tabel ~~dit~~ dibuat ringkas dan keterangan lebih dijelaskan. Pada regresi linear berganda dijelaskan maksud dari poin-poin tersebut. Pada pembahasan dicantumkan H1, teori penelitian (pembahasan), jurnal terdahulu, dan indikator penelitian

5) **Saran dan Perbaikan Lain**

Penguji,

Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si  
NIDN. 1103028703



B. Penguji 2



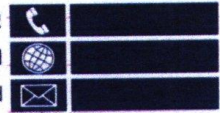
**UMKT**  
Program Studi  
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: [manajemen@umkt.ac.id](mailto:manajemen@umkt.ac.id)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI**

**Nama:** Diva Pradhita Natania

**NIM:** 2011102431477

**Judul:** Pengaruh Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur.

1) **Intisari/Abstract**

2) **I/Pendahuluan**

3) **II/Metode Penelitian**

4) **III/Hasil Analisis dan Pembahasan**

5) **Saran dan Perbaikan Lain**

Penguji,

Askiah, S.E., M.Si  
NIDN. 0028037306

# Diva Pradhita Natania

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur



Astiah 22/07

---

**Submission date:** 19-Jul-2024 02:32PM (UTC+0800)

**Submission ID:** 2416497905

**File name:** Diva\_Pradhita\_Natania.pdf (955.58K)

**Word count:** 6672

**Character count:** 43752

## Diva Pradhita Natania

### ORIGINALITY REPORT

**29%**

SIMILARITY INDEX

**27%**

INTERNET SOURCES

**19%**

PUBLICATIONS

**7%**

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://ojs.uho.ac.id">ojs.uho.ac.id</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://aceh.tribunnews.com">aceh.tribunnews.com</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://dspace.umkt.ac.id">dspace.umkt.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id">digilib.iain-palangkaraya.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://repository.stienobel-indonesia.ac.id">repository.stienobel-indonesia.ac.id</a> Internet Source	1%

*Alm Asriah 22/07*