



**ANALISIS KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN
KOMPETENSI KERJA TERHADAP
KINERJA PADA PEGAWAI
KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN
KARO**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

BERNADED MEYDITA BR KARO
NPM. 1825310289

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : BERNADED MEYDITA BR KARO
NPM : 1825310289
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN
KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA
PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN KARO

MEDAN, AGUSTUS 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : BERNADED MEYDITA BR KARO
NPM : 1825310289
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN
KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA
PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN KARO

MEDAN, AGUSTUS 2020

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA II

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(Drs. H. KASIM SIYO, M.Si., Ph.D)

ANGGOTA IV

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

aya yang bertanda tangan dibawah ini :

ama : Bernaded Meydita Br Karo
PM : 1825310289
akultas/Program Studi : Sosial Sains/ Manajemen
idul Skripsi : Analisis Kemampuan, Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap
Kinerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten
Karo

engan ini menyatakan bahwa :

Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.

Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

ernyataan ini saya perbuat penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2020



(Bernaded Meydita Br Karo)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bernaded Meydita Br Karo
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 9 Mei 1996
IPM : 1825310289
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Jamin Ginting Gg. Pemda Kabanjahe Kab. Karo

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2020
Yang membuat pernyataan



(Bernaded Meydita Br Karo)

SURAT PERNYATAAN

Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: BERNADED MEYDITA BR KARO
: 1825310289
gl. : MEDAN / 9 Mei 1996
: Jl. Jamin Ginting Gg. Pemda Kabanjahe
: 082278816950
ng : BURHAN KARO KARO/EVONITA BR GINTING
: SOSIAL SAINS
tudi : Manajemen
: Analisis Kemampuan Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kementerian
: Agama Kabupaten Karo

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan data pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Jika kesalahan data pada ijazah saya.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 25 Juni 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BERNADED MEYDITA BR KARO
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 9 Mei 1996
 Nama Orang Tua : BURHAN KARO KARO
 N. P. M : 1825310289
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082278816950
 Alamat : Jl. Jamin Ginting Gg. Pemda Kabanjahe

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan Judul Analisis Kemampuan Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan Indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan Ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercapai keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk Ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan Ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **S**

Diketahui/Dijetujui oleh :



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



BERNADED MEYDITA BR KARO
 1825310289

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Nashrudin, Setiawan, SE., M.M.
 Pembimbing II : Abdi, Setiawan, S.E., M.Si.....
 Mahasiswa : BERNADED MEYDITA BR KARO
 Program Studi : Manajemen
 NIM : 1825310289
 Jenjang : Strata 1
 Judul Skripsi : Analisis Kemampuan kecerdasan Emosional dan Kompetensi
 kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kementerian
 Agama Kabupaten Karo.....

TAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2020	Bab I Identifikasi Masalah	NF	diperbaiki
	Bab II Definisi Operasional	NF	~
2020	Bab III Populasi sampel	NF	~
2020	BAB sampul	NF	

NF
 Nashrudin Setiawan, SE., M.M.

Medan, 14 November 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

tas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE., M.M.
 Pembimbing II : Abdi Setiawan, SE., M.Si.
 Mahasiswa : BERNADED MEYDITA BR KARO
 /Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1825310289
 Pendidikan : Strata 1
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Kemampuan, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Kerja terhadap kinerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo

WAKTU	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
11-2020	Cover Daftar Isi Kata Pengantar Bab I Bab II	t t t t t	
10-2020	Bab III	t	
02-2020	Margin	t	
02-2020	Acc Sempro	t	

[Signature]
 AS 13/02/2020

Medan, 05 Februari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : BERNADED MEYDITA BR KARO
: 1825310289
Bidang Studi : Manajemen
Tingkat Pendidikan : Strata Satu
Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Kemampuan Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor
Kementerian Agama Kabupaten Karo

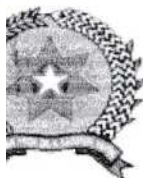
Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Januari 2020	Bimbingan 1.,2,3	Revisi	
10 Januari 2020	ACC SIDANG meja hijau	Disetujui	
10 Januari 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 17 Januari 2021
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : BERNADED MEYDITA BR KARO
NIM : 1825310289
Program Studi : Manajemen
Tingkat Pendidikan : Strata Satu
Guru Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : Analisis Kemampuan Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor
Kementerian Agama Kabupaten Karo

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Juni 2020	Sudah direvisi dan dikoreksi. Acc Sidang Meja Hijau (Doping 2).	Disetujui	
Januari 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 17 Januari 2021
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jendral Gatot Subroto Km. 4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455571 Medan
Emal : fasosa@pancabudi.ac.id [http:// www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id)

BERITA ACARA
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

hari ini, Rabu Tanggal, Lima Bulan, Agustus Tahun, 2020, telah dilaksanakan
n Meja Hijau Pada Program Studi Manajemen Semester Tahun Akademik
)/2021 bagi mahasiswa/i atas nama :

nama : Bernaded Meydita Br Karo
pm : 1825310289
rogram Studi : Manajemen
anggal Ujian : 05 Agustus 2020
dul Skripsi Lama : Analisis Kemampuan, Kecerdasan Emosional dan
Kompetensi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor
Kementerian Agama Kabupaten Karo
dul Skripsi Baru : Analisis Kemampuan, Motivasi dan Kompetensi Kerja
terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kementerian
Agama Kabupaten Karo

nyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa
sebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikehendaki
h Panitia Ujian Meja Hijau.

JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	Nurafrina Siregar, S.E., M.Si	
Anggota I/ Pembimbing I	Nashrudin Setiawan, S.E., M.M	
Anggota II/ Pembimbing II	Abdi Setiawan, S.E., M.Si	
Anggota III/ Penguji I	Drs. H. Kasim Siyo, M.Si., Ph.D	
Anggota IV/ Penguji II	Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M	



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : BERNADED MEYDITA BR KARO
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 09 Mei 1996
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310289
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.38
 Nomor Hp : 082278816950
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Analisis Kemampuan, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo

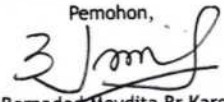
Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu


 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

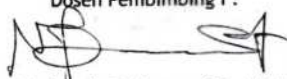
Medan, 29 November 2019

Pemohon,


 (Bernaded Meydita Br Karo)

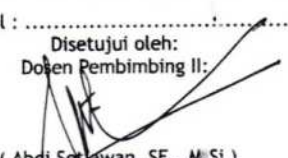
Tanggal :
 Disahkan oleh
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Nashudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Abdi Setiawan, SE., M.Si.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

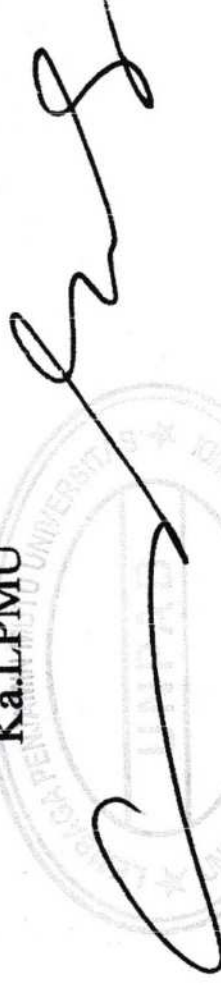
Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah buku pengesanan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi **Covid-19** sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2006/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: BERNADED MEYDITA BR KARO
: 1825310289

mester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Studi : Manajemen

Surat ini menyatakan bahwa sejak tanggal 02 Juni 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 02 Juni 2020

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

Amrullah Muttaqin, S. Kom., M.Kom.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara empiric Analisis Kemampuan, Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 75 (tujuh puluh lima) orang. Berdasarkan hasil penelitian skripsi ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan kemampuan motivasi dan kompetensi kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian skripsi ini diketahui bahwa kemampuan motivasi dan kompetensi kerja (X) mempengaruhi positif terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo. Kemampuan motivasi dan kompetensi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo. Analisis data dengan menggunakan linear berganda menghasilkan nilai koefisien determinan sebesar 75 %. Nilai koefisien determinan tersebut menunjukkan bahwa Kemampuan Motivasi dan Kompetensi Kerja (X) mempengaruhi Kinerja Pegawai (X) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kemampuan, Motivasi, dan Kompetensi Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine empirically the Analysis of Ability, Motivation and Competence of work in Employee Performance at Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo. The sample used in this study was 75 (seventy five) people. Based on the results of this study are expected to enrich the insight of knowledge relating to ability motivation and competence of work to employee performance with work experience. Based on the results of the study note that Ability Motivation and Competence of work (X) positively affect the Employees Performance(Y) at Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo. Ability Motivation and Competence of work (X) significantly influence Employee Performance (Y) at Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo. Data analysis using multiple linear results in a determinant coefficient of 75%. The determinant coefficient values indicate that ability motivation and competence of work (X) affect employee performance (Y) at of Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.

Keywords : Employee Performance, Ability, Motivation and Competence of Work

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Konseptual.....	25
D. Hipotesis.....	27
BAB III. METODE PENELITIAN.....	28
A. Pendekatan Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
1. Lokasi Penelitian.....	28
2. Waktu Penelitian.....	28
C. Populasi Sampel dan Sumber Data.....	29
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Uji Instrumen Penelitian.....	33
G. Teknik Analisa Data.....	35
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Hasil Penelitian.....	40
1. Sejarah Singkat Kemenag Karo.....	40
2. Visi dan Misi.....	41
3. Struktur Organisasi.....	42
4. Pembagian Tugas.....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	46
1. Deskriptif Karakteristik Responden.....	46
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
3. Uji Instrumen Penelitian.....	72

A. Uji Validitas.....	72
B. Uji Reliabilitas.....	75
C. Uji Asumsi Klasik.....	75
D. Pengujian Test.....	79
4. Pembahasan.....	83
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survei Indikator Rendahnya Kinerja.....	3
Tabel 1.2 Pra Survei Indikator Rendahnya Kompetensi.....	4
Tabel 1.3 Pra Survei Indikator Rendahnya Motivasi.....	5
Tabel 1.4 Pra Survei Indikator Rendahnya Kemampuan.....	5
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	28
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.3 Skor dan Penilaian.....	33
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	48
Tabel 4.4 Jawaban Responden Butir 1 Kemampuan (X1).....	49
Tabel 4.5 Jawaban Responden Butir 2.....	50
Tabel 4.6 Jawaban Responden Butir 3.....	50
Tabel 4.7 Jawaban Responden Butir 4.....	51
Tabel 4.8 Jawaban Responden Butir 5.....	52
Tabel 4.9 Jawaban Responden Butir 6.....	52
Tabel 4.10 Jawaban Responden Butir 7.....	53
Tabel 4.11 Jawaban Responden Butir 8.....	53
Tabel 4.12 Jawaban Responden Butir 1 Motivasi (X2).....	54
Tabel 4.13 Jawaban Responden Butir 2.....	55
Tabel 4.14 Jawaban Responden Butir 3.....	55
Tabel 4.15 Jawaban Responden Butir 4.....	56
Tabel 4.16 Jawaban Responden Butir 5.....	56
Tabel 4.17 Jawaban Responden Butir 6.....	57
Tabel 4.18 Jawaban Responden Butir 7.....	58
Tabel 4.19 Jawaban Responden Butir 8.....	58
Tabel 4.20 Jawaban Responden Butir 9.....	59
Tabel 4.21 Jawaban Responden Butir 1 Kompetensi Kerja (X3).....	60
Tabel 4.22 Jawaban Responden Butir 2.....	60
Tabel 4.23 Jawaban Responden Butir 3.....	61
Tabel 4.24 Jawaban Responden Butir 4.....	61
Tabel 4.25 Jawaban Responden Butir 5.....	62
Tabel 4.26 Jawaban Responden Butir 6.....	63
Tabel 4.27 Jawaban Responden Butir 7.....	63
Tabel 4.28 Jawaban Responden Butir 8.....	64
Tabel 4.29 Jawaban Responden Butir 9.....	64
Tabel 4.30 Jawaban Responden Butir 1 Kinerja Pegawai (Y).....	66
Tabel 4.31 Jawaban Responden Butir 2.....	66
Tabel 4.32 Jawaban Responden Butir 3.....	66
Tabel 4.33 Jawaban Responden Butir 4.....	67
Tabel 4.34 Jawaban Responden Butir 5.....	67
Tabel 4.35 Jawaban Responden Butir 6.....	68
Tabel 4.36 Jawaban Responden Butir 7.....	69
Tabel 4.37 Jawaban Responden Butir 8.....	69
Tabel 4.38 Jawaban Responden Butir 9.....	70
Tabel 4.39 Jawaban Responden Butir 10.....	70

Tabel 4.40	Jawaban Responden Butir 11.....	71
Tabel 4.41	Jawaban Responden Butir 12.....	72
Tabel 4.42	Hasil Uji Validitas Kemampuan (X1).....	72
Tabel 4.43	Hasil Uji Validitas Motivasi (X2).....	73
Tabel 4.44	Hasil Uji Validitas Kompetensi Kerja (X3).....	73
Tabel 4.45	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	74
Tabel 4.46	Hasil Uji Realibilitas Instrumen.....	75
Tabel 4.47	Hasil Uji Multikolinieritas.....	77
Tabel 4.48	Hasil Analisis Linier Berganda.....	79
Tabel 4.49	Hasil Uji F Hipotesis.....	80
Tabel 4.50	Hasil Uji t Hipotesis.....	81
Tabel 4.51	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	42
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	76
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	78

KATA PENGANTAR

Puji dan rasa syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kasih dan anugerah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi peneliti yang berjudul “Analisis Kemampuan, Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo” ini ditujukan sebagai salah satu syarat dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Strata 1 Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, pengarahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Surya Nita, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Terkhusus buat orangtua tercinta yang senantiasa selalu memberikan kasih sayang, doa yang tulus, perhatian, nasehat, semangat dan dorongan serta materi kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini sampai selesai. Bagi penulis kedua orangtua adalah anugrah terindah yang diberikan Tuhan dan dalam kesempatan ini juga penulis ingin mengatakan bahwa penulis sangatlah menyayangi dan mencintai mereka.

7. Untuk abang dan adik yang terkasih dan tersayang Ariston Karo-karo dan Charlos Breginta Karo-Karo yang selama ini telah banyak memberikan kasih sayang, dorongan dan semangat kepada penulis. Bagi penulis keluarga sangatlah berharga. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih untuk saudara yang dicintai.

8. Kepada seluruh teman-teman kampus dan sahabat, terima kasih atas dorongan semangat, doa dan kebersamaan dalam mendukung pengerjaan skripsi ini. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Mei 2020
Penulis,

BERNADED MEYDITA BR KARO
NPM. 1825310289

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, ber peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kemampuan, motivasi, dan kompetensi sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala aspek-aspek sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Menurut Mangkunegara (2010:9) “Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kab Karo. Kinerja pegawai yang terdapat dalam Kantor Kementerian Agama Kab Karo merupakan hasil dari setiap kinerja pegawai yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kab Karo secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja Kantor Kementerian Agama Kab Karo dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

Permasalahan yang terdapat pada Kantor Kementerian Agama Kab. Karo yang berkaitan dengan kompetensi kerja yaitu ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan posisi yang ditugaskan, seperti bagian keuangan ditempati oleh sarjana lulusan pendidikan agama islam atau hanya berpendidikan sekolah menengah atas sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang ditempatinya.

Hasil wawancara dengan 25 pegawai Kantor Kementerian Agama Kab. Karo, dapat diketahui bahwa indikator rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo

No	Uraian Pertanyaan	Frekuensi	Persentase
1	Saya berada diruang kerja saat masih waktu jam kerja	6	24,0%
2	Saya melaksanakan tugas dengan baik	7	28,0%
3	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima.	3	12,0%
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.	4	16,0%
5	Banyaknya volume pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan saya.	5	20,0%
	Total	25	100 %

Sumber : Data Diolah Penulis (2020)

Berhasilnya pencapaian kinerja Kantor Kementerian Agama Kab Karo tidak terlepas dari kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kab Karo. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai.

Menurut Mangkunegara (2013:113) mengatakan kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan peneliti pada Kantor Kementerian Agama Kab. Karo diketahui bahwa kompetensi pegawai masih rendah yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.2. Indikator Rendahnya Kompetensi Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo

No	Indikator Rendahnya Kompetensi	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan	3	12 %
2	Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja	8	32 %
3	Saya memiliki kemampuan dalam menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidang saya	9	36 %
4	Saya mengaplikasikan ilmu dari setiap pelatihan	5	20 %
	Total	25	100 %

Sumber : Data Diolah Penulis (2020)

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Dimana motivasi ini merupakan dorongan yang ada pada diri seorang pegawai. Pada umumnya sebelum pegawai diangkat menjadi pegawai tetap cenderung pegawai akan bekerja dengan kinerja yang maksimal. Akan tetapi setelah pegawai diangkat menjadi pegawai tetap, maka pegawai tersebut sering kali berhitung akan pengorbanan dan manfaat yang akan didapatkan.

Selama ini motivasi kerja yang ada pada diri pegawai yaitu pemberian promosi jabatan dan pengembangan karir. Selama ini pemberian promosi jabatan hanya berdasarkan kedekatan antara pimpinan dengan bawahan. Begitu juga dengan pengembangan karir melalui program pendidikan lanjutan, program pelatihan. Hal tentunya akan membuat ketidakpuasan kerja dari pegawai yang lain. Berikut adalah survey terhadap tingkat promosi jabatan dan pengembangan karir pegawai:

Tabel 1.3 Indikator Rendahnya Motivasi Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo

No	Indikator Kurang Maksimalnya Motivasi	Frekuensi	Persentasi
1	Promosi jabatan tidak sesuai dengan peraturan yang ada	9	36%
2	Pengembangan pelatihan hanya berdasarkan kedekatan pimpinan dengan bawahan	7	28%
3	Program pendidikan lanjut diberikan orang terdekat pimpinan	4	16%
4	Hubungan kerja tidak terjalin antar pegawai	5	20%
	Total	25	100%

Sumber : Data Diolah Penulis (2020)

Tabulasi jawaban respon menunjukkan bahwa selama ini memang benar memberikan promosi jabatan dan program pelatihan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini berdampak pada motivasi kerja para pegawai. Jika motivasi kerja seorang pegawai sudah rendah maka hal ini berlanjut pada kurang maksimalnya pegawai dalam menjani tugas dan tanggung jawabnya.

Sementara itu, berdasarkan pengamatan di lapangan dalam hal kemampuan pegawai, masih ditemukannya pegawai yang kurang menguasai pekerjaan dan menghambat kinerja. Menurut Robbin (2013:52): “Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.” Berikut ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Kemampuan Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo

No	Indikator Rendahnya Kemampuan	Frekuensi	Persentase
1	Saya mempunyai kemampuan memahami tugas pada bidang pekerjaan saya secara detail	12	48%
2	Dalam bekerja saya merupakan pegawai yang gesit	4	16 %
3	Dalam bekerja faktor stamina sangat mempengaruhi hasil kerja saya	4	16 %
4	Saya dapat memecahkan masalah dengan mandiri	5	20 %
	Total	25	100 %

Sumber : Data Diolah Penulis (2020)

Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo harus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sehingga dapat bekerja produktif dan profesional serta kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan dan sesuai standar kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kemampuan, Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Adanya kelemahan pegawai dari segi motivasi sehingga hasilnya belum optimal dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Kompetensi kerja pada pegawai yang belum sesuai sehingga menurunnya tingkat kinerja pegawai.
- c. Kurang maksimalnya motivasi kerja pegawai dimana pemberian promosi jabatan belum dilakukan secara adil dan terbuka.

- d. Masih kurangnya kemampuan pegawai berdampak pada kinerja yang menurun.

2. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada kajian analisis kemampuan, motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja. Masalah yang dibatasi termasuk variabel, lokasi dan waktu penelitian. Subjek penelitian dibatasi hanya pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kab. Karo.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo ?
3. Apakah kompetensi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo ?
4. Apakah kemampuan, motivasi, dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kemampuan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.
- b. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.

- c. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.
- d. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi, dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah pengetahuan sekaligus mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh selama kuliah melalui pengkajian dalam karya ilmiah ini.

b. Bagi Organisasi

Penulis berharap dengan hasil penelitian ini, instansi dapat memperoleh manfaat yang dapat dijadikan referensi atau panduan untuk menambah motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat menjadi referensi bagi pihak akademis dan pihak-pihak lain yang melakukan penelitian tentang sumber daya manusia khususnya analisis kemampuan, motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Lasima Warni Sinaga (2019) yang berjudul: ” Pengaruh Kemampuan dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengairan Kabupaten Aceh Tenggara”. Sedangkan

penelitian ini berjudul: “Analisis Kemampuan, Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. **Variabel Penelitian** : Pada penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (kemampuan dan kepribadian dan (1) satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (kemampuan, motivasi dan kompetensi kerja dan (1) satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
2. **Jumlah Observasi/sampel (n)** : penelitian terdahulu berjumlah 178 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 44 orang.
3. **Waktu penelitian** : Penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2019.
4. **Lokasi penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan pada Dinas Pengairan Kabupaten Aceh Tenggara, sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Menurut Moehariono (2012:95) gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2010:9) “Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Kasmir (2016:76) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja dari perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode waktu.

Dari uraian teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010:9) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut menurut Payaman J Simanjuntak (2011:11) adalah sebagai berikut :

1. Faktor individu

Kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor dukungan organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas

3. Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan yang berasal dari kata mampu yang memiliki hubungan dengan tugas atau pekerjaan berarti dapat (kata sifat atau keadaan) melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan yang merupakan kata sifat atau keadaan yang ditujukan pada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada.

Menurut Robbin (2013:52): “Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.”

Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Menurut Keith Davis (2013) secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Kemampuan adalah pengetahuan dan keterampilan teknis antar pribadi.

b. Indikator Kemampuan

Menurut Robbin (2013:52) indikator kemampuan tersusun dua faktor yaitu:

- 1) Kemampuan intelektual. Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir, menalar, dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual adalah sebagai berikut :
 - a) Kecerdasan angka (kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat)
 - b) Pemahaman Verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata)
 - c) Kecepatan persepsi (kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara dan akurat)

- d) Penalaran Induktif (kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut)
 - e) Penalaran Deduktif (kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen)
 - f) Visualisasi spasial (kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah)
 - g) Daya ingat (kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu)
- 2) Kemampuan fisik. Kemampuan Fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, keterampilan dan lebih berstandar. Sembilan kemampuan fisik dasar adalah sebagai berikut :
- a) Kekuatan dinamis yaitu kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus-menerus.
 - b) Kekuatan tubuh yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh
 - c) Kekuatan statis yaitu kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal.
 - d) Kekuatan eksplosif yaitu kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.
 - e) Fleksibilitas luas yaitu kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin.
 - f) Fleksibilitas dinamis yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan luntur yang cepat dan berulang-ulang.

- g) Koordinasi tubuh yaitu kemampuan mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda.
- h) Keseimbangan yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan.
- i) Stamina yaitu kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usia berkelanjutan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011:114) mengartikan motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif yang merupakan asal dari kata motivasi.

Mangkunegara, (2014) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:141) menjelaskan bahwa pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Wibowo (2014:378) mendefinisikan motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Menurut Hasibuan (2010:141) mendefinisikan motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.”

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah Keinginan yang muncul dari dalam seorang individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2013:142): Untuk memotivasi karyawan, Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Keinginan-keinginan itu adalah:

- 1) Keinginan untuk hidup (*The desire to live*), artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang manusia bekerja untuk dapat makan, dan selanjutnya makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) Keinginan untuk suatu posisi (*The desire for position*), artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) Keinginan akan kekuasaan (*The desire for power*), artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki sehingga mendorong orang mau bekerja.

- 4) Keinginan akan pengakuan (*The desire for recognition*), artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut David McClelland dalam Mangkunegara (2011:97) menjelaskan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*Needs of Achievement*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
 - a) Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
 - b) Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan.
 - c) Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien.
- 2) Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal (*Needs of Affiliation*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
 - a) Kebutuhan untuk diterima.
 - b) Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai.
 - c) Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama.
- 3) Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (*Needs of Power*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
 - a) Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja.
 - b) Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab.
 - c) Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

4. Kompetensi Kerja

a. Pengertian Kompetensi Kerja

Menurut Spencer dalam Moehariono (2012:5) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior di tempat kerja pada situasi tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2013:113) mengatakan kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Menurut Wibowo (2014:324) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai profesional.

b. Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:115) menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Planning competency, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- 2) Influence competency, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau

membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.

- 3) Communication competency, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- 4) Interpersonal competency, meliputi, empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan jadi team player.
- 5) Thinking competency, berkenaan dengan, berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- 6) Organizational competency, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemampuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
- 7) Human resources management competency, merupakan kemampuan dalam bidang, team building, mendorong partisipasi mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- 8) Leadership competency, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan melopori kesehatan tempat kerja.
- 9) Client service competency, merupakan kompetensi berupa : mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan

pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun patnership dan berkomitmen terhadap kualitas.

- 10) Bussines competency, merupakan kompetensi yang meliputi : manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- 11) Self management competency, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
- 12) Technical/operational competency, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian tekhnis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

c. Manfaat Kompetensi

Menurut Ruky dalam Sutrisno (2011:208) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu :

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar : ketrampilan, pengetahuan dan karateristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang Sumber Daya Manusia.

- 2) Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku yang efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
- 3) Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam ketrampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

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

d. Indikator Kompetensi Kerja

Menurut Walsh et all dalam Mangkunegara (2013) bahwa kompetensi dasar merupakan keterampilan yang luas tentang produksi dan teknologi korporasi yang mendukung organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap peluang-peluang yang timbul. Indikator dari kompetensi adalah:

- 1) Tingkat Pendidikan.

Pendidikan merupakan persyaratan tingkat pendidikan yang dibutuhkan dalam memegang jabatan dan biasanya berkaitan dengan tingkat intelektual, serta tingkat pengetahuan yang diperlukan. Pendidikan menjadi persyaratan minimal didalam sebuah organisasi/instansi.

- 2) Pelatihan yang diperoleh.

Upaya terencana oleh suatu instansi untuk memfasilitasi pegawainya dalam mempelajari kompetensi yang berhubungan dengan pegawai. Kompetensi ini termasuk pengetahuan, keahlian atau perilaku yang penting untuk mendukung kinerja pegawai/karyawan.

- 3) Pengalaman Kerja.

Pengalaman kerja adalah lama seseorang dalam menangani suatu peran atau jabatan tertentu dan melaksanakannya dengan hasil yang baik.

4) Kemampuan menganalisis.

Kemampuan untuk memahami situasi dengan memecahkannya menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, atau mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting dasar pijakan dalam penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel		Model Analisis Data	Hasil
			Variabel x	Variabel Y		
1.	Lasima Warni Sinaga (2019)	Analisis Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astajaya Nirwighnata Deli Serdang	Kemampuan (X1) Motivasi (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Kemampuan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Astajaya Nirwighnata Deli Serdang
2.	Fahrudin Nisak (2015)	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMKN Sekota Pekalongan	Pengetahuan (X1) Keterampilan (X2) Konsep Diri (X3) Karakteristik Pribadi (X4)	Kinerja Staf (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi terhadap kinerja staf pada SMKN Sekota Pekalongan.
3.	Sandy Wulandari (2013)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Customer Care Pada PT Toyota Astra Financial Services	Pengetahuan (X1) Komunikasi (X2) Berpikir Analitis (X3) Pengambilan Keputusan (X4)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi kompetensi (pengetahuan, komunikasi, berpikir analitis dan pengambilan keputusan) berpengaruh signifikan

						terhadap peningkatan kinerja karyawan di departemen Customer care pada PT Toyota Astra Financial Services
--	--	--	--	--	--	---

Sumber: diolah penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja

Kemampuan kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya merupakan harapan organisasi. Tidak membuat kesalahan, selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus bertanya kepada atasannya sangatlah diharapkan. Menurut Keith Davis (2013) menyatakan bahwa kemampuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kemampuan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

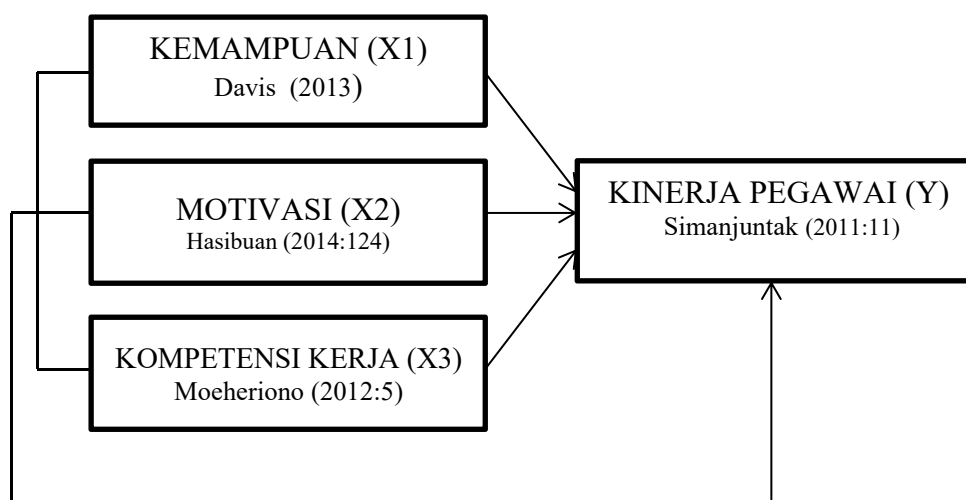
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai yang bekerja dengan motivasi yang baik akan mudah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Merasa senang dengan pekerjaan dan posisinya membuat pegawai untuk bersemangat dalam bekerja. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menurut Hasibuan (2010:124) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja

Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai tentunya berdasarkan pendidikannya. Sangat penting bagi perusahaan memposisikan seorang pegawai sesuai dengan kompetensi dibidangnya. Tujuannya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hal ini menurut Moehariono (2012:5) bahwa Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika kompetensi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Secara ringkas kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar 2.1



Sumber: diolah penulis 2020

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris:

1. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.
3. Kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.
4. Kemampuan, motivasi dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kab. Karo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau kausal. Menurut Rusiadi (2013:14) menjelaskan “penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo, Jl. Pahlawan Ujung No. 20 Kabanjahe Kabupaten Karo, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Oktober 2019 sampai dengan November 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan																				
		November 2019			Februari 2020			April 2020			Mei 2020			Juni 2020			Agustus 2020					
1	Riset Awal Pengajuan Judul	■	■	■																		
2	Penyusunan Proposal				■	■	■	■														
3	Seminar Proposal							■	■													
4	Perbaikan Acc Proposal								■	■	■											
5	Pengolahan Data											■										
6	Penyusunan Skripsi												■									
7	Bimbingan Skripsi														■	■	■	■	■			

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel penelitian yaitu:

- a. Variabel bebas atau independen adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi yaitu faktor-faktor yang diukur, dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati (Rusiadi, Subiantoro, Hidayat 2015 :50).
- b. Adapun yang menjadi variabel bebas dari penelitian ini, yaitu Kemampuan (X1), Motivasi (X2), Kompetensi Kerja (X3).
- c. Variabel terikat atau dependen adalah faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas (Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2015 : 50). Adapun yang menjadi variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai.

2. Definisi Operasional

Menurut Rusiadi, et.all (2014:88), definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga

memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrument/alat ukur. Berikut definisi operasional dari penelitian yang dilakukan

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Deskripsi	Skala
1.	Kemampuan (X1)	Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang Menurut Robbin (2013:52)	1. Kemampuan Intelektual 2. Kemampuan Fisik Menurut Robbin (2013:52)	1. Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir, menalar, dan memecahkan masalah 2. Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, keterampilan dan lebih berstandar	Likert
2.	Motivasi (X2)	Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Mangkunegara (2014)	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal 3. Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain Menurut Mangkunegara (2011:97)	1. Kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, kreativitas dan bekerja secara efektif dan efisien 2. Kebutuhan untuk diterima, menjalin hubungan baik antar pegawai dan ikut serta dan bekerja sama 3. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja, mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab dan bersaing.	Likert
3.	Kompetensi Kerja (X3)	Kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Menurut Mangkunegara (2013:113)	1. Tingkat Pendidikan 2. Pelatihan yang diperoleh 3. Pengalaman Kerja 4. Kemampuan Menganalisis Menurut Mangkunegara (2013)	1. Pendidikan merupakan persyaratan tingkat pendidikan yang dibutuhkan dalam memegang jabatan dan biasanya berkaitan dengan tingkat intelektual, Pendidikan menjadi persyaratan minimal didalam sebuah	Likert

				<p>organisasi/instansi</p> <p>2. Upaya terencana oleh suatu instansi untuk memfasilitasi pegawainya dalam mempelajari kompetensi yang berhubungan dengan pegawai</p> <p>3. Lama seseorang dalam menangani suatu peran atau jabatan tertentu dan melaksanakannya dengan hasil yang baik.</p> <p>4. Kemampuan untuk memahami situasi dengan memecahkannya menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, atau mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu</p>	
4.	Kinerja Pegawai (Y)	<p>Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>Menurut Mangkunegara (2010:9)</p>	<p>1. Kualitas Kerja</p> <p>2. Kuantitas Kerja</p> <p>3. Pelaksanaan Tugas.</p> <p>4. Tanggung Jawab</p> <p>Menurut Mangkunegara (2013:75)</p>	<p>1. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.</p> <p>2. Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.</p> <p>3. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.</p> <p>4. Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan</p>	Likert

Sumber: diolah penulis 2020

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Angket atau Kuesioner

Kuesioner adalah sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Dalam penelitian ini skala likert mempergunakan skala 5 tingkat yang memungkinkan responden dalam memberikan jawaban kuesioner penelitian yang menguraikan kemampuan, motivasi dan kompetensi kerja serta kinerja pegawai. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Tabel 3.3
Skor dan Penilaian

1	= Sangat tidak setuju (STS)
2	= Tidak setuju (TS)
3	= Ragu – ragu (R)
4	= Setuju (S)
5	= Sangat Setuju (SS)

Sumber: Sugiyono (2012)

2. Wawancara

Wawancara yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Rumus pengujian validitas dengan korelasi product momet yaitu :

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2012)

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dengan y
 x : Variabel x (butir pertanyaan)
 y : Variabel y (skor total).
 n : Jumlah individu dalam sampel

Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Pengujian validitas pada penelitian ini yaitu dengan program SPSS versi 22. Menurut Situmorang (2011:79) sebuah kuesioner dinyatakan valid jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* sama atau di atas 0,361 maka kuesioner tersebut valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 22. Menurut Situmorang (2011:79) suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,6.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien alpha (α) dari Cronbach dengan rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Sumber: Sugiyono (2012)

Dimana :

- R_{11} = reliabilitas instrument
 k = banyak butir pertanyaan
 σ_1^2 = varian total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan

reliabel atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut reliabel.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak reliabel.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas X dengan variabel terikat Y , yang dinyatakan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Sumber: Sugiyono (2012)

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien regresi

X_1 = kemampuan

X_2 = motivasi

X_3 = kompetensi kerja

ϵ = error term

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, mulikolinearitas, heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan SPSS versi 22. Menurut Situmorang (2011:103) untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari grafik PP plot. Grafik PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu x) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). Apabila plot dari keduanya membentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan SPSS versi 22. Menurut Situmorang (2011:139) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas, dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *Cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinieritas adalah nilai Tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS versi 22. Menurut Situmorang

uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot. Apabila titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai uji selanjutnya.

3. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_i) secara individual berhubungan dengan variabel dependen (Y). Langkah-langkah pengujiannya :

Menentukan formulasi H_0 dan H_a :

Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada hubungan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen

Jika $Sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada hubungan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2012)

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan formasi H_0 dan H_1

H_0 : $b_i = 0$,berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

H_a : $b_i \neq 0$, berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Level of significant

Sampel 57 pegawai, maka $t \text{ tabel} = t (\alpha = 0,05)$
- c. Menentukan kriteria pengujian

H_0 gagal ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Kesimpulan :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya ada hubungan signifikan

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan signifikan

4. Uji F atau Uji Signifikansi Persamaan

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai hubungan secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji signifikansi dengan uji F yaitu :

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(b/a)}}{RJK_{Res}}$$

Sumber: Sugiyono (2012)

Keterangan :

RJK_{Res} = Kuadrat residual

RJK_{Reg} = Kuadrat regresi

Dengan taraf signifikan 0,05 sebagai berikut:

H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_a ditolak, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Kesimpulan :

Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan secara simultan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel terikat (dependen) bisa dijelaskan oleh perubahan variabel bebas (independen). Secara umum kemampuan variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen dinyatakan dalam satuan persentase. Nilai koefisien determinasi (R^2) secara umum adalah berkisar antara 0 – 1. Jika hasilnya lebih cenderung mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat. Untuk analisisnya dapat dilihat dari output SPSS tabel “Model Summary” kolom R.Square. Untuk variabel bebas (independen) yang lebih dari dua baik digunakan nilai Adjusted R Square (R^2). Sehingga sekarang banyak peneliti lebih tertarik menggunakan adjusted (R^2) pada saat mengevaluasi model regresi dengan alasan menghindari bias terhadap variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model regresi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo

Kementerian Agama Republik Indonesia (disingkat Kemenag RI, dahulu Departemen Agama Republik Indonesia, disingkat Depag RI) adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan agama. Kementerian Agama Kabupaten Karo berdiri tahun 1946, merupakan salah satu dari wilayah Provinsi Sumatera dengan Gubernurnya waktu itu Mr.Tengku Moch.Hasan, berasal dari Aceh. Jawatan Agama Sumatera oleh Pemerintah dipercayakan kepada H.Muchtar Yahya, kedudukannya masih berada di bawah Gubernur.

Pada tahun 1946 Sumatera dibagi menjadi 3 provinsi, yakni Provinsi Sumatera Utara, Sumatera Tengah dan Sumatera Selatan. H.Muchtar Yahya ditunjuk menjadi koordinator jawatan-jawatan agama tersebut, bertempat di Bukit Tinggi. Kepala-Kepala Jawatan Agama di ketiga wilayah Sumatera waktu itu, Tengku Moch, Daud Beureuh Provinsi Sumatera Utara, Nazaruddin Thoha Sumatera Tengah dan K.Azhari Sumatera Selatan. Mereka diangkat oleh Gubernur Sumatera Utara yang mewakili Presiden untuk mengurus Pemerintahan di wilayahnya. Sesudah kantor-kantor Provinsi Sumatera ada hubungan dengan Kementerian Agama, yang berkedudukan di Yogyakarta, H.Muchtar Yahya dipindahkan ke pusat bertindak sebagai Kepala Urusan Keagamaan Wilayah Sumatera.

Sementara itu pada tahun 1953, Provinsi Sumatera Utara merupakan gabungan dari daerah Aceh, Sumatera Timur dan Tapanuli berkedudukan di Kotaraja (Banda Aceh). Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh Tengku Abdul Wahab Silimeun, sedang koordinator untuk Keresidenan Sumatera Utara H.M. Bustami Ibrahim. Pada tahun 1956 struktur Pemerintahan berubah lagi, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, sebagai gabungan dari Keresidenan Sumatera Timur dan Tapanuli berkedudukan di Medan dan Daerah Aceh dijadikan Daerah Istimewa Aceh berkedudukan di Kotaraja (Banda Aceh). Untuk memimpin Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara ditunjuk K.H.Muslich dan Pimpinan Jawatan Agama daerah istimewa Aceh tetap ditangan Tengku Wahab Silimeun. Sejak saat itulah Jawatan Agama kedua Provinsi tersebut berdiri sendiri-sendiri dan untuk perkembangan selanjutnya diatur berdasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkan Kementerian Pusat. Sejak Jawatan Agama Kabupaten Karo berdiri tahun 1946.

2. Visi dan Misi

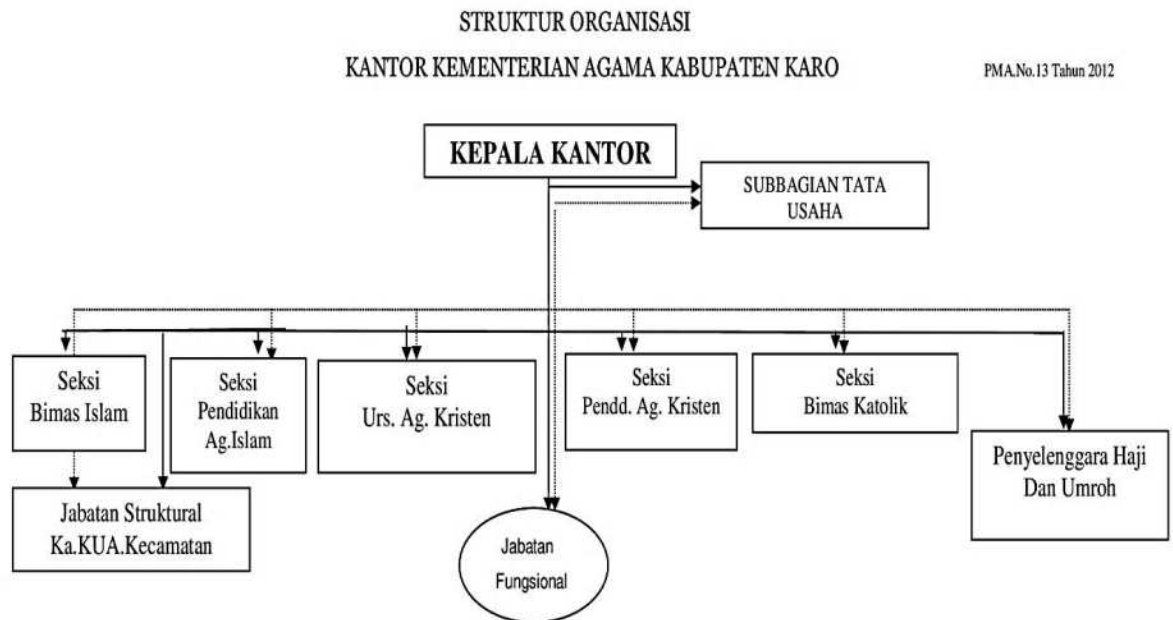
Visi: Terwujudnya masyarakat yang agamis menuju kehidupan yang sejahtera dan damai.

Misi:

- 1) Meningkatkan pelayanan prima dan meningkatkan sumber daya manusia.
- 2) Meningkatkan pelayanan dan memberdayakan lembaga - lembaga keagamaan serta kerukunan umat beragama dalam menunjang pembangunan nasional.

- 3) Meningkatkan kualitas pendidikan agama / sekolah umum dan pendidikan keagamaan melalui tri sukses

3. Struktur Organisasi



Keterangan :

Tanda garis = Perintah

Tanda garis Putus = Koordinasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo

Struktur Organisasi diperlukan untuk membedakan wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya keterkaitan antar bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi berfungsi untuk menyelenggarakan tugas dengan tujuan yang diinginkan. Dengan struktur organisasi masing-masing pegawai tahu akan tugas, wewenang dan tanggung jawab sehingga para pegawai tersebut dengan sendirinya mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan tanggung jawab.

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 373 Tahun 2002. Kantor Departemen Agama Kabupaten Karo masuk dalam kategori Tipologi I.J. yang terdiri dari:

- 1) Subbagian Tata Usaha
- 2) Seksi Bimas Islam
- 3) Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah
- 4) Seksi Pendidikan dan Madrasah
- 5) Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam
- 6) Seksi Bimas Keristen
- 7) Penyelenggara Syariah
- 8) Kantor Urusan Agama Kecamatan

4. Pembagian Tugas

- 1) Subbagian Tata Usaha
 - a) Melaksanakan Wewenang : Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 96, 97, 98 Tahun 2000 (Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002)
 - b) Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000
 - c) Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan Struktural (Peraturan pemerintah Nomor 100 Tahun 2000)
 - d) Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000

- e) Pemberian tunjangan perbaikan penghasilan bagi pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2000
- f) Pemberian tunjangan perbaikan penghasilan bagi penerima pensiun serta janda/duda (Peraturan Pemerintah nomor 77 Tahun 2000)
- g) Penetapan pensiun pokok mantan pejabat Negara dan janda/ duda
- h) Tunjangan jabatan struktural sesuai keputusan Presiden R.I Nomor 99 Tahun 2000

2) Urusan Keuangan

- a) Mengerjakan Buku Kas Umum, Buku Pembantu Bank, dan Buku Pembantu lainnya
- b) Mengurus dan menyelesaikan permintaan belanja barang, belanja pegawai, belanja pemeliharaan dan belanja perjalanan dinas
- c) Membuat laporan pertanggung jawaban penerimaan dan pengeluaran rutin.
- d) Menandatangani lunas pembayaran terhadap tagihan pihak ketiga setelah mendapat persetujuan atasan langsung
- e) Meneliti setiap kebenaran tagihan
- f) Membagi kartu gaji pada waktu gajian
- g) Membantu tugas-tugas pembuatan daftar gaji
- h) Membuat laporan Realisasi Anggaran setiap bulan, Semester dan tahunan
- i) Membantu tugas-tugas Bendaharawan
- j) Membantu mengurus kwitansi dan faktur-faktur yang berhubungan dengan DIPA

- k) Mengetik surat-surat yang berhubungan dengan urusan keuangan
- l) Mengerjakan Aplikasi Gaji, SPM, dan SAKPA
- m) Mengerjakan pengiriman data Sistem Akuntansi Keuangan/ Rekonsiliasi ke KPPN dan UAPPA-W/ UAPP-E1.

3) Urusan Umum

- a) Bertanggung Jawab atas kelancaran tugas umum, perlengkapan rumah tangga dan keamanan.
- b) Melaksanakan Koordinasi dengan seluruh unit terkait untuk kelancaran tugas dimaksud.
- c) Meningkatkan pelayanan dan penertiban administrasi umum dan perlengkapan.
- d) Mengamankan seluruh kebijaksanaan pimpinan dalam kaitannya tentang penyelenggaraan tugas-tugas diatas sejalan dengan ketentuan perundangundangan yang berlaku.
- e) Menyampaikan saran/pertimbangan atas pelaksanaan tugas-tugas umum kepada pimpinan.

4) Jaringan Kegiatan

- a) Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b) Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang disiplin.
- c) Keadilan harus diterapkan dengan baik, pada setiap instansi agar kedisiplinan karyawan baik pula.
- d) Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan modal kerja karyawan.

- e) Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. 6. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

5) Kinerja Kegiatan Terkini

- a) Masalah nikah
- b) Talak / cerai
- c) Masalah pusaka
- d) Penetapan tanggal Ramadhan dan Hariraya Idul Fitri dan Idul Adha masing-masing di daerah Kabupaten Karo
- e) Memutuskan perkara perceraian, waris maal waris dan hal-hal yang menyangkut agama Islam.
- f) Memeriksa dan merekap absen pegawai kantor dan penyuluh Islam untuk amprah Tukin
- g) Menerima dan membuat konsep surat izin penelitian tesis
- h) Menerima dan membuat konsep surat balasan lamaran
- i) Menerima dan membuat konsep surat rekomendasi rekrutmen Petugas Haji Menerima, memeriksa,absen dan Laporan Kinerja Harian Penyuluh Islam.
- j) Menerima dan memeriksa kelengkapan Usulan Pensiun meninggal
- k) Menerima dan memeriksa absen dan laporan kinerja harian.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Deskriptif Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo berdasarkan jenis kelamin pria dan wanita, dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	(%)
Pria	47	63%
Wanita	28	37%
Total	75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin pada Tabel 4.1. menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo yang paling banyak adalah pegawai yang berjenis kelamin pria yang berjumlah 47 orang (63%) dan wanita sebanyak 28 orang (37%).

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini adalah pegawai jurusan manajemen pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	(%)
SMU	8	11%
DIPLOMA	12	16%
S1	51	68%
S2	4	5%
Jumlah	75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pegawai dengan pendidikan SMA sebanyak 8 orang atau (11%), pegawai berpendidikan Diploma sebanyak 12 orang atau (16%), pegawai dengan pendidikan S1 sebanyak 51 orang atau (68%) dan pegawai dengan pendidikan S2 sebanyak 4 orang atau (5%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo berdasarkan usia, dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	(%)
<25	14	19%
25-35	11	15%
36-45	29	39%
>45	21	28%
Total	75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Hasil penelitian berdasarkan tingkat usia pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari jumlah responden yang diteliti sebanyak 75 orang usia pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo yang berusia <25 tahun sebanyak 14 orang atau 19%, pegawai yang berusia 25-35 tahun sebanyak 11 orang atau 15%, pegawai yang berusia 36-45 tahun sebanyak 29 orang atau 39% serta pegawai yang berusia >45 tahun sebanyak 21 orang atau 28%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu kemampuan (X1), motivasi (X2) dan kompetensi kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Dalam penyebaran angket, variabel kemampuan (X1) 8 butir

pernyataan, motivasi (X2) 9 butir pernyataan, kompetensi kerja (X3) 9 dan kinerja pegawai (Y) 12 pernyataan butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 75 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Kemampuan (X1)

Tabel 4.4

Saya cepat dalam menerima instruksi kerja yang diberikan kepada saya

Butir 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	46	61.3	61.3	61.3
5	29	38.7	38.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 1 (Saya cepat dalam menerima instruksi kerja yang diberikan dari pimpinan) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 29 responden (38,7%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 46 responden (61,3%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Karo memiliki kemampuan yang baik dalam menerima instruksi atau arahan dari atasannya.

Tabel 4.5
Saya dapat memecahkan masalah dengan mandiri

Butir 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	45	60.0	60.0	60.0
5	30	40.0	40.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 2 (Saya dapat memecahkan masalah dengan mandiri) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 30 responden (40%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 45 responden (60%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai yang ada pada Kantor Agama Kabupaten Karo memiliki kemandiri dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Tabel 4.6
Saya selalu berpikir secara analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan

Butir 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.7	2.7	2.7
4	42	56.0	56.0	58.7
5	31	41.3	41.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 3 (Saya selalu berpikir secara analitis dan kritis dalam setiap

pengambilan keputusan) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 31 responden (41,3%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 42 responden (56%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 2 responden atau (2,7%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo memiliki kemampuan berpikir analisis dalam pemecahan masalah pekerjaan.

Tabel 4.7

Saya mempunyai kemampuan memahami tugas pada bidang pekerjaan saya secara detail

Butir 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.7	2.7	2.7
4	43	57.3	57.3	60.0
5	30	40.0	40.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 4 (Saya mempunyai kemampuan memahami tugas pada bidang pekerjaan saya secara detail) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 30 responden (40%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 43 responden (57,3%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 2 responden (2,7%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo mampu bekerja dengan detail serta meminimalisis kesalahan kerja.

Tabel 4.8

Dalam bekerja saya merupakan pegawai yang gesit

Butir 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	60.0	60.0	60.0
	5	30	40.0	40.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 5 (Dalam bekerja saya merupakan pegawai yang gesit) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 30 responden (40%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 45 responden (60%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo memiliki kemampuan gesit dalam bekerja.

Tabel 4.9

Dalam bekerja saya mampu melaksanakan gerakan dengan cepat

Butir 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	61.3	61.3	61.3
	5	29	38.7	38.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 6 (Dalam bekerja saya mampu melaksanakan gerakan dengan cepat) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 29 responden (38,7%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 46 responden (61,3%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai yang ada pada

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo mampu bekerja dengan cepat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 4.10

Dalam bekerja faktor stamina sangat mempengaruhi hasil kerja saya

Butir 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	45	60.0	60.0	60.0
5	30	40.0	40.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 7 (Dalam bekerja faktor stamina sangat mempengaruhi hasil kerja saya) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 30 responden (40%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 45 responden (60%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo memiliki kemampuan yang baik didukung dengan stamina kerja.

Tabel 4.11

Kemampuan tubuh yang saya miliki cocok terhadap aktivitas pekerjaan yang saya jalani

Butir 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	26.7	26.7	26.7
4	32	42.7	42.7	69.3
5	23	30.7	30.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 8 (Kemampuan tubuh yang saya miliki cocok terhadap aktivitas pekerjaan yang saya jalani sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 23 responden (30,7%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 23 responden (42,7%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 20 responden atau (26,7%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo telah disesuaikan antara tinggi badan dengan posisi pekerjaan.

b. Motivasi (X2)

Tabel 4.12
Saya sangat semangat untuk menjadi yang terbaik

Butir 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	36	48.0	48.0	49.3
5	38	50.7	50.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 1 (Saya sangat semangat untuk menjadi yang terbaik) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 38 responden (50,7%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 36 responden (48%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden atau (1,3%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo memiliki motivasi kerja yang baik melalui semangat untuk menjadi yang terbaik.

Tabel 4.13

Saya mendapatkan penghargaan dari instansi karena prestasi kerja yang baik

Butir 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	36	48.0	48.0	49.3
	5	38	50.7	50.7	100.0
Total		75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 2 (Saya mendapatkan penghargaan dari instansi karena prestasi kerja yang baik) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 38 responden (50,7%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 36 responden (48%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden (1,3%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo memberikan penghargaan kepada pegawai dengan memiliki prestasi yang membanggakan.

Tabel 4.14

Instansi memiliki penilaian prestasi kerja yang baik

Butir 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	58.7	58.7	58.7
	5	31	41.3	41.3	100.0
Total		75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 3 (Instansi memiliki penilaian prestasi kerja yang baik)

sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 31 responden (41,3%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 44 responden (5,7%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa Kantor Agama Kabupaten Karo memiliki sistem penilaian kerja yang baik.

Tabel 4.15

Saya mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja

Butir 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	39	52.0	52.0	52.0
5	36	48.0	48.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 4 (Saya mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 36 responden (48%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 39 responden (52%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo mampu menjalin hubungan yang baik diantara pegawai lainnya.

Tabel 4.16

Rekan kerja membutuhkan hasil dari pekerjaan saya

Butir 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.7	2.7	2.7
4	39	52.0	52.0	54.7
5	34	45.3	45.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 5 (Rekan kerja membutuhkan hasil dari pekerjaan saya) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 34 responden (45,3%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 39 responden (52%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 2 responden (2,7%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa hasil pekerjaan setiap pegawai akan dibutuhkan oleh pegawai lain. Sehingga koordinasi sangatlah penting dijalin pada Kantor Agama Kabupaten Karo.

Tabel 4.17
Kesalahan dalam bekerja akan berpegaruh departemen lain

Butir 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	40	53.3	53.3	54.7
5	34	45.3	45.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 6 (Kesalahan dalam bekerja akan berpegaruh departemen lain) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 34 responden (45,3%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 40 responden (53,3%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden (1,3%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa tujuan hasil kerja para pegawai akan terakit antara satu departemen dengan departemen lain.

Tabel 4.18
Pemimpin wajib memiliki tanggung jawab dan integritas yang baik dalam mengatur bawahannya

Butir 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	42	56.0	56.0	57.3
	5	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 7 (Pemimpin wajib memiliki tanggung jawab dan integritas yang baik dalam mengatur bawahannya) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 32 responden (42,7%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 42 responden (56%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden (1,3%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa Kantor Agama Kabupaten Karo memiliki kepemimpinan yang berintegritas dalam mengarahkan bawahannya.

Tabel 4.19
Promosi jabatan akan meningkatkan kekuasaan

Butir8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	47	62.7	62.7	62.7
	5	28	37.3	37.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 8 (Promosi jabatan akan meningkatkan kekuasaan) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 28 responden (37,3%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 47 responden (62,7%). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang ada pada Kantor Agama Kabupaten Karo yang mendapatkan promosi jabatan akan memiliki kekuasaan lebih dalam mengarahkan bawahannya.

Tabel 4.20

Saya memiliki motivasi dalam mempengaruhi rekan kerja

Butir 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	36	48.0	48.0	49.3
5	38	50.7	50.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 9 (Saya memiliki motivasi dalam mempengaruhi rekan kerja) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 38 responden (50,7%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 36 responden (48,7%) serta yang memberikan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau (1,3%). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang ada pada Kantor Agama Kabupaten Karo memiliki motivasi kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

c. **Kompetensi kerja (X3)**

Tabel 4.21

Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan

Butir 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	54.7	54.7	54.7
	5	34	45.3	45.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 1 (Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 34 responden (45,3%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 41 responden (54,7%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa selama ini Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo memberikan posisi atau bidang pekerjaan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki pegawai.

Tabel 4.22

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap bidang pekerjaan

Butir 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	42	56.0	56.0	57.3
	5	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 2 (Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap bidang pekerjaan) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 32

responden (42,7%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 42 responden (56%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden (1,3%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo memposisikan jabatan kepegawai karena akan berpengaruh dengan hasil kerja para pegawai.

Tabel 4.23

Pendidikan saya sudah sesuai dengan persyaratan minimal instansi

Butir 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	44	58.7	58.7	58.7
5	31	41.3	41.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 3 (Pendidikan saya sudah sesuai dengan persyaratan minimal instansi) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 31 responden (41,3%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 44 responden (58,7%). Sehingga dapat dinyatakan bahwa pendidikan yang ada pada pegawai sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta Kantor Agama Kabupaten Karo.

Tabel 4.24

Saya mendapat ilmu dari mengikuti diklat

Butir 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	40	53.3	53.3	54.7

5	34	45.3	45.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 4 (Saya mendapat ilmu dari mengikuti diklat) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 34 responden (45,3%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 40 responden (53,3%) serta yang memberikan ragu-ragu sebanyak 1 pesponden,. Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai mendapatkan pengetahuan melalui diklat yang ada pada Kantor Agama Kabupaten Karo.

Tabel 4.25

Saya memiliki keahlian yang lebih spesifik setelah mengikuti diklat

Butir 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	43	57.3	57.3	57.3
5	32	42.7	42.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 5 (Saya memiliki keahlian yang lebih spesifik setelah mengikuti diklat) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 32 responden (42,7%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 43 responden (57,3%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai yang telah mendapatkan diklat memiliki keahlian yang lebih spesifik dibidang pekerjaannya.

Tabel 4.26
Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan

Butir 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	45	60.0	60.0	60.0
5	30	40.0	40.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 6 (Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 30 responden (40%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 45 responden (60%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa dengan adanya diklat membuat pegawai untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya.

Tabel 4.27
Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien

Butir 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	39	52.0	52.0	53.3
5	35	46.7	46.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 7 (Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien) sebanyak 75 responden yang memberikan

jawaban sangat puas yaitu sebanyak 35 responden (46,7%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 39 responden (52%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden (1,3%).. Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai yang memiliki pengalaman yang baik akan meningkatkan pekerjaannya menjadi lebih efisien.

Tabel 4.28

Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat melaksanakan pekerjaan

Butir 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	39	52.0	52.0	53.3
5	35	46.7	46.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 8 (Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat melaksanakan pekerjaan) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 35 responden (46,7%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 39 responden (52%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden (1,3%).. Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai yang berpengalaman mampu bekerja dengan meminimalisis kesalahan yang terjadi.

Tabel 2.29

Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar

Butir 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	42	56.0	56.0	57.3
	5	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 9 (Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 35 responden (46,7%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 39 responden (52%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden (1,3%).. Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Kantor Agama Kabupaten Karo mampu bekerja dengan prosedur yang ada pada instansi.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.30

Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima

Butir 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	38	50.7	50.7	52.0
	5	36	48.0	48.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 1 (Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 36 responden (48%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 38

responden (50,7%) serta yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden (1,3%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Kantor Agama Kabupaten Karo sangat teliti dalam pekerjaannya.

Tabel 4.31
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi

Butir 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	39	52.0	52.0	52.0
5	36	48.0	48.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 2 (Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 36 responden (48%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 39 responden (52%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo sangat rapi.

Tabel 4.32
Hasil kerja saya tidak pernah ditolak oleh rekan kerja saya

Butir 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.0	4.0	4.0
4	41	54.7	54.7	58.7
5	31	41.3	41.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 3 (Hasil kerja saya tidak pernah ditolak oleh rekan kerja saya)

sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 31 responden (41,3%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 41 responden (54,7%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 3 responden (4%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo telah mampu bekerja dengan hasil yang diharapkan pimpinan.

Tabel 4.33
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan

Butir4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	43	57.3	57.3	58.7
5	31	41.3	41.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 4 (Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 31 responden (41,3%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 43 responden (57,3%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden (1,3%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai yang ada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo selesai tepat waktu yang ditentukan oleh pimpinan.

Tabel 4.34
Banyaknya volume pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan saya

Butir 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	57.3	57.3	57.3
	5	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 5 (Banyaknya volume pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan saya) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 32 responden (42,7%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 43 responden (57,3%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai menerima beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimilinya.

Tabel 4.35

Banyaknya volume pekerjaan tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan

Butir 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	47	62.7	62.7	62.7
	5	28	37.3	37.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 6 (Banyaknya volume pekerjaan tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 28 responden (37,3%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 47 responden (62,7%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai yang mendapatkan beban pekerjaan tidak menghambat pekerjaan lain pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.

Tabel 4.36
Saya melaksanakan tugas dengan baik

Butir 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	43	57.3	57.3	58.7
	5	31	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 7 (Saya melaksanakan tugas dengan baik) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 31 responden (41,3%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 43 responden (57,3%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden atau (1,3%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo mampu menjalankan tugasnya dengan sangat baik.

Tabel 4.37

Saya bekerja penuh ketelitian untuk menghindari kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan

Butir 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	54.7	54.7	54.7
	5	34	45.3	45.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 8 (Saya bekerja penuh ketelitian untuk menghindari kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan) sebanyak 75 responden yang memberikan

jawaban sangat puas yaitu sebanyak 34 responden (45,3%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 41 responden (54,7%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo sangat teliti dalam bekerja dalam mengurai tingkat kesalahan kerja.

Tabel 4.38

Saya memeriksa ulang hasil pekerjaan yang telah diselesaikan agar tidak terjadi kesalahan

Butir 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	38	50.7	50.7	52.0
5	36	48.0	48.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 9 (Saya memeriksa ulang hasil pekerjaan yang telah diselesaikan agar tidak terjadi kesalahan) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 36 responden (48%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 30 responden (50,7%) serta yang memberika jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden atau (1,3%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo selalu memeriksa hasil pekerjaannya guna menghindari kesalahan kerja.

Tabel 4.39

Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai

Butir 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	4	39	52.0	52.0	52.0
	5	36	48.0	48.0	100.0
Total		75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 10 (Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 36 responden (48%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 39 responden (52%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan pimpinan.

Tabel 4.40

Saya berada diruang kerja saat masih waktu jam kerja

Butir 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4.0	4.0	4.0
	4	54.7	54.7	58.7
	5	41.3	41.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 11 (Saya berada diruang kerja saat masih waktu jam kerja) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 31 responden (41,3%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 41 responden (54,7%) serta yang memberika jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden atau (1,3%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo tidak berada di luar kantor ketika jam kerja.

Tabel 4.41
 Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan
 kantor
Butir 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	43	57.3	57.3	58.7
5	31	41.3	41.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 12 (Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan kantor) sebanyak 75 responden yang memberikan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 31 responden (41,3%) dan yang memberikan jawaban puas sebanyak 43 responden (57,3%) serta yang memberika jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden atau (1,3%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo selalu aktif dalam kegiatan yang ada.

3. Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

1) Kemampuan (X1)

Hasil uji validitas variabel kemampuan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.42
Hasil Uji Validitas Kemampuan (X1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	30.60	8.081	.811	.877
Butir2	30.59	8.246	.739	.884
Butir3	30.60	8.432	.588	.897
Butir4	30.64	7.774	.762	.881
Butir5	30.59	8.786	.531	.901
Butir6	30.65	8.284	.663	.890
Butir7	30.61	8.375	.653	.891

Butir8	30.63	7.751	.765	.880
--------	-------	-------	------	------

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari Tabel 4.42 atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk kemampuan seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=75-2=73=0,227$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari kemampuan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2) Motivasi (X2)

Hasil uji validitas variabel motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.43
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	35.45	8.765	.640	.864
Butir2	35.45	8.657	.679	.860
Butir3	35.53	8.685	.726	.857
Butir4	35.47	9.198	.524	.873
Butir5	35.52	8.631	.656	.862
Butir6	35.51	8.659	.683	.860
Butir7	35.53	8.793	.641	.864
Butir8	35.57	9.059	.599	.867
Butir9	35.53	9.333	.453	.880

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari Tabel 4.43 di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk motivasi seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=75-2=73=0,227$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari motivasi dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

3) Kompetensi Kerja (X3)

Hasil uji validitas variabel motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.44
Hasil Uji Validitas Kompetensi kerja (X3)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	35.51	8.064	.719	.842
Butir2	35.55	8.197	.633	.850
Butir3	35.55	8.819	.441	.867
Butir4	35.52	8.253	.607	.852
Butir5	35.53	8.144	.694	.844
Butir6	35.56	8.547	.545	.858
Butir7	35.51	8.226	.614	.852
Butir8	35.51	8.010	.695	.844
Butir9	35.45	8.657	.458	.866

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari Tabel 4.44 di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk kompetensi kerja seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=75-2=73= 0,227$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari kompetensi kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4) Kinerja pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.45
Hasil Uji Validitas Kinerja pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	48.67	13.252	.588	.852
Butir2	48.65	13.554	.536	.856
Butir3	48.76	12.455	.758	.840
Butir4	48.73	13.252	.600	.852
Butir5	48.69	13.621	.521	.857
Butir6	48.76	13.563	.556	.855
Butir7	48.73	13.333	.577	.853
Butir8	48.60	14.108	.380	.865

Butir9	48.63	13.697	.463	.860
Butir10	48.79	14.008	.353	.868
Butir11	48.71	13.048	.652	.848
Butir12	48.75	13.300	.590	.852

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari Tabel 4.45 di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk kinerja pegawai seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=75-2=73= 0,227$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari kinerja pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali,2006).

Tabel 4.46
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Kemampuan (X1)	0,900
Motivasi (X2)	0,879
Kompetensi kerja (X3)	0,867
Kinerja pegawai (Y)	0,865

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

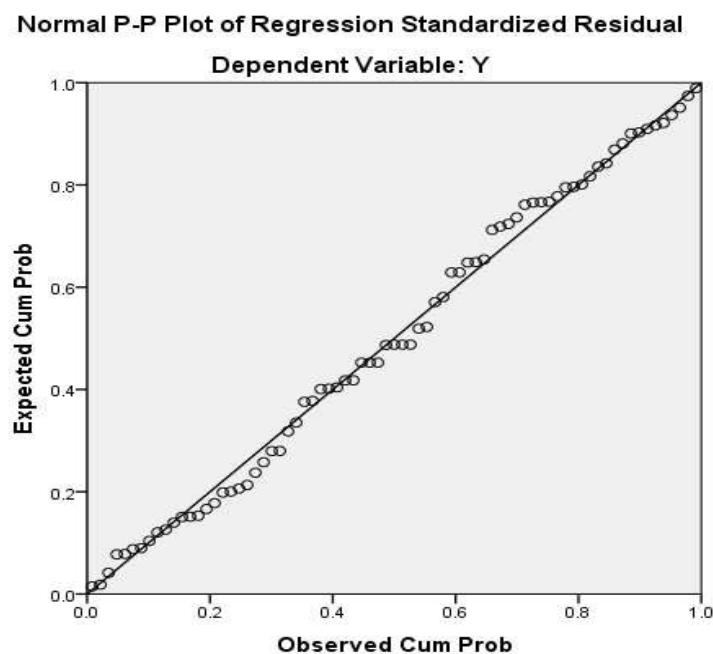
Berdasarkan tabel 4.46 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel melebihi angka 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk

menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar normal histogram dan p-plot. Output dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh-dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada output akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflactor factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,01. Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.47
Hasil Uji Multikonieritas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	2.643	3.589		.736	.464			
	X1	.194	.095	.133	2.033	.046	.787	1.270	
	X2	.384	.128	.304	3.008	.004	.331	3.020	
	X3	.711	.133	.537	5.346	.000	.334	2.992	

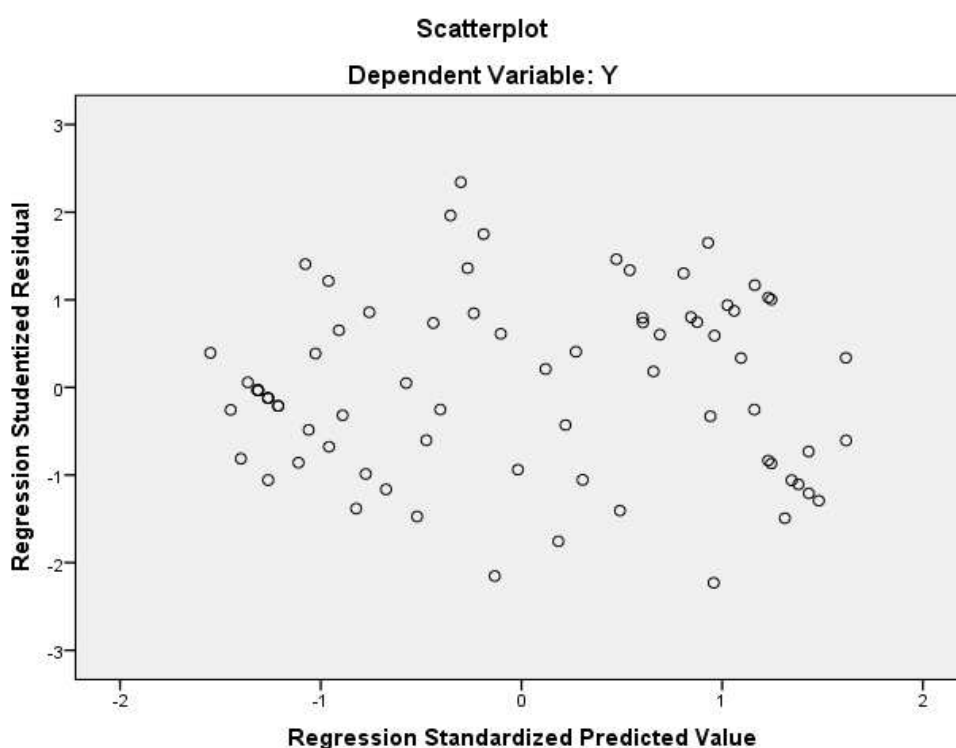
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan pada table 4.47 menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1 (Ghozali, 2013). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variable bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah

heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

D. Pengujian Test

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.48
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.643	3.589		.736	.464		
	X1	.194	.095	.133	2.033	.046	.787	1.270
	X2	.384	.128	.304	3.008	.004	.331	3.020
	X3	.711	.133	.537	5.346	.000	.334	2.992

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.48 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 2,643 + 0,194X_1 + 0,384X_2 + 0,711X_3 + e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 2,643 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai tetap sebesar 2,643 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel kemampuan, motivasi dan kompetensi kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja pegawai masih sebesar 2,643 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,194 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kemampuan (X_1) berpengaruh positif dengan kinerja

pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kemampuan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,194 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,384 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dengan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,384 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,711 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi kerja (X_3) berpengaruh positif dengan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompetensi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,711 satuan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.49 di bawah ini :

Tabel 4.49
Hasil Uji F Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1083.335	3	361.112	75.185	.000 ^b
	Residual	341.012	71	4.803		
	Total	1424.347	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 75,185 > F tabel 2,73 (df1= k-1=4-1=3) sedangkan (df2 = n – k (n-k=75-4=71)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kemampuan, motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.

3. Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.50 berikut :

Tabel. 4.50
Hasil Uji t Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.643	3.589		.736	.464		
X1	.194	.095	.133	2.033	.046	.787	1.270
X2	.384	.128	.304	3.008	.004	.331	3.020
X3	.711	.133	.537	5.346	.000	.334	2.992

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari Tabel 4.50 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel kemampuan (0,046) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 5,346 > t tabel 1,993 (n-k=73-3=72). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima Ha untuk variabel kemampuan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.

2. Nilai Signifikansinya untuk variabel motivasi (0,004) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,008 > t_{tabel} 1,993$ ($n-k=73-3=72$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.
3. Nilai Signifikansinya untuk variabel kompetensi kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,346 > t_{tabel} 1,993$ ($n-k=73-3=72$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kompetensi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.

4. Uji Determinasi(R^2)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.51 Berikut ini:

Tabel 4.51
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.750	2.192

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.51 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,872 artinya secara bersama-sama kemampuan, motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.750 (75%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 75% variasi variabel terikat yaitu kemampuan, motivasi dan kompetensi kerja

pada model dapat menjelaskan kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

4. Pembahasan

A. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian ini sesuai dengan sebelumnya yang dilakukan oleh (Sudirman dan Dallyodi, 2013) (Donatus, et.all, 2018), (Wijaya, et.all, 2018) yang menyatakan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel kemampuan (0,046) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t \text{ hitung} = 5,346 > t \text{ tabel } 1,993$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kemampuan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian ini sesuai dengan sesuai dengan sebelumnya yang dilakukan oleh (Sudirman dan Dallyodi, 2013), (Olivia, 2015) (Donatus, et.all, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel motivasi (0,004) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t \text{ hitung} = 3,008 < t \text{ tabel } 1,993$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_a dan menerima H_0 untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.

b. Pengaruh Kompetensi kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian ini sesuai dengan sebelumnya yang dilakukan oleh (Chaniago, Yani and Nasib 2019), (Sutedjo dan Mangkunegara, 2013), (Yuliana, 2017) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel kompetensi kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t \text{ hitung} = 5,346 > t \text{ tabel } 1,993$ ($n-k=73-3=70$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kompetensi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.

c. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian ini sesuai dengan sebelumnya yang dilakukan oleh Anggreany, 2019), (Yuningsih dan Ardiyanti, 2019) dan (Rahayu, 2017) yang menyatakan bahwa kemampuan, motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F \text{ hitung} = 75,185 > F \text{ tabel } 2,73$ ($df_1 = k-1=4-1=3$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($n-k=34-4=30$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kemampuan, motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan terhadap kinerja pegawai dimana $t \text{ hitung} = 5,346 > t \text{ tabel } 1,993$ dengan regresi β_1 sebesar 0,194. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai dimana $t \text{ hitung} = 3,008 < t \text{ tabel } 1,993$ dengan regresi β_2 sebesar 0,384. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa motivasi begitu penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai dimana $t \text{ hitung} = 5,346 > t \text{ tabel } 1,993$ dengan regresi β_3 sebesar 0,711. Sehingga hal ini berarti bahwa kompetensi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan, motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo.

B. Saran

1. Sebaiknya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo untuk terus meningkatkan kemampuan pegawai khususnya kemampuan fisik. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan senam pagi setiap hari Jumat. Tujuannya adalah meningkatkan konsentrasi, menjaga kebugaran, mengurangi resiko osteoporosis dan memberikan perasaan bahagia. Untuk Kemampuan Intelektual dapat dilakukan dengan berlatih, belajar hal-hal baru, membaca buku, dan kreatif. Tujuannya adalah menambah wawasan dan keilmuan bagi pegawai.
2. Sebaiknya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo untuk terus memotivasi melalui upaya pemberian penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja melebihi apa yang diharapkan pimpinan. Upaya ini dilakukan dengan pemberian kesempatan promosi jabatan secara adil dan terbuka.
3. Sebaiknya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo terus meningkatkan kompetensi pegawai dengan pelatihan dan diklat. Peningkatan kualitas SDM dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Karena pendidikan menjadi persyaratan minimal didalam sebuah instansi.
4. Sebaiknya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karo terus meningkatkan kemampuan, motivasi dan kompetensi kerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala aspek-aspek sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Aldo Herlambang Gardjito,. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 13 No. 1
- Aprilda,. (2012). *Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Jurnal Administrasi Publik*. Vol.3.No.2.
- Ardiansyah, Y dan Sulistiyowati, H, S. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. Vol.2, Hal.91-100.
- Ary Sutrischastini,. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. Jurnal Kajian Bisnis*. Vol 23. No.2.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Chaniago, Sabaruddin, Selfitrida A Yani, dan Nasib. "Optimalisasi Prestasi Kerja Melalui Peningkatkan Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada PT. Vamrer Jaya Abadi Medan." *The 2nd International Conference on Politics of Islamic Development*. Medan: Universitas Medan Area, 2019. 192-201.
- Devita, M. (2017). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa*. Vol. 4.No.2.
- Fauzi, Firman dan Siregar, H, M. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi PT WB Wilayah Penjualan III Jakarta. Jurnal of Entrepreneurship Management and Industry*. Vol. 2. No. 1.
- Febriansyah, A dan Sya'romi, W, A, D. (2017). *Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Lakumas Rancaekek Bandung. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM*. Vol. 1. No.1.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Imam Wahyudi. (2019). *Kajian Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai BMKG Stasiun Klimatologi Malang*. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*.163-164.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Kiki Cahaya Setiawan,. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*. Vol. 1 No. 2.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi. 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Lestario, F. (2018). Dampak Pertumbuhan Bisnis Franchise Waralaba Minimarket Terhadap Perkembangan Kedai Tradisional Di Kota Binjai. *Jumant*, 7(1), 29-36.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maisyarah, R. (2018). Analysis of the Determinants Competition Oligopoly Market Telecommunication Industry in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 760-770.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Musriadi. (2017). *Kemampuan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur*. *eJournal Ilmu Pemerintahan*. Vol.6 No.1.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nella, M. (2019). *Analisis Kompetensi Karyawan Bagian Administrasi pada PT Permata Motor Group Indramayu*. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*. Hal.91.

- Purba, R. B. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Transparansi Publik dan Aktivitas Pengendalian Terhadap Akuntabilitas Keuangan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Ritonga, M. (2018). Faktor Manajemen Biaya Dan Manajemen Pemasaran Terhadap Pendapatan Melalui Intensitas Produksi Pada Ukm Industri Rumahan Di Kota Binjai. *Jumant*, 8(2), 68-78.
- Sari, A. K., Saputra, H., & Siahaan, A. P. U. (2017). Effect of Fiscal Independence and Local Revenue Against Human Development Index. *Int. J. Bus. Manag. Invent*, 6(7), 62-65.
- Wakhyuni, E. (2018). Kemampuan Masyarakat Dan Budaya Asing Dalam Mempertahankan Budaya Lokal Di Kecamatan Datuk Bandar. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widyawati, C. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Tingkat Pendidikan dan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi*. Vol. XXI. No. 02. Hal.213-231.

