

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. HASIL PENELITIAN**

##### **1. Persiapan Dan Pelaksanaan Penelitian**

###### **a. Persiapan Penelitian**

Sebelum mengadakan penelitian, langkah awal yang perlu dilakukan adalah persiapan penelitian agar tidak terdapat kendala dalam melaksanakan penelitian di lapangan, persiapan penelitian meliputi penyusunan alat ukur, penentuan skor untuk alat ukur serta persiapan administrasi. Namun sebelum penelitian dilakukan ada hal lain yang harus dilakukan diantaranya adalah :

- 1) Merumuskan masalah dan menetapkan tema penelitian serta menentukan tujuan yang akan dicapai.
- 2) Mencari literatur yang sesuai dengan penelitian setelah masalah dirumuskan, langkah selanjutnya adalah mencari teori, konsep, generalisasi yang dapat dijadikan landasan teori. Hal ini diperlukan untuk memperkuat dasar penelitian bukan coba-coba.
- 3) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing.
- 4) Membuat alat ukur yang dipakai dalam penelitian, alat ukur penelitian ini berupa angket dengan menggunakan skala Guttman. Pernyataan angket disesuaikan dengan indikator variabel pada penelitian ini.

- 5) Menentukan populasi dan sampel penelitian.
- 6) Mengurus surat izin.

#### **b. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret – bulan April 2014.

Hal-hal yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian ini diantaranya :

*Pertama*, Mengajukan surat ijin penelitian dengan menyertakan proposal sebagai bahan pertimbangan kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan pada tanggal 10 Maret 2014.

*Kedua*, setelah mendapatkan persetujuan dari Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan pada tanggal 16 April 2014. Peneliti menyebarkan angket kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan pada tanggal 21 April 2014,

*Ketiga*, Pengambilan data guna melengkapi data-data kantor yang diperlukan oleh peneliti pada tanggal 28 April 2014.

## **2. Deskripsi Hasil Penelitian**

### **a. Gambaran Umum Instansi**

#### **1) Tugas dan Fungsi**

Kementerian Agama mempunyai tugas membantu Presiden dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintahan dibidang keagamaan, maka Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan merupakan salah satu satuan kerja Kementerian Agama di Propinsi Jawa Timur, akan menjalankan tugasnya berdasarkan kebijakan

Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Timur dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas, Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan menyelenggarakan fungsi utama sebagai berikut :

- a. Perumusan Visi, Misi dan kebijakan tehnik dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama pada masyarakat di Kabupaten Pasuruan
- b. Pembinaan, pelayanan dan bimbingan masyarakat Islam, Pelayanan Haji dan umrah, Pengembangan Zakat dan Wakaf, Pendidikan Agama dan Keagamaan, Pondok Pesantren, Pendidikan Agama Islam pada masyarakat dan Pemberdayaan Masjid, serta Urusan Agama, Pendidikan Agama, Bimbingan Masyarakat Kristen, Katolik, Hindu dan Budha sesuai peraturan Perundang – undangan.
- c. Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pengelolaan Administrasi dan Informasi keagamaan.
- d. Pelayanan dan Bimbingan di bidang kerukunan umat beragama.
- e. Pengkoordinasian, Perencanaan, Pengendalian dan pengawasan program
- f. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, Instansi terkait dan Lembaga Masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan

## **2) Program-Program**

### **a. Peningkatan pelayanan kehidupan beragama:**

Program peningkatan pelayanan kehidupan beragama ditetapkan dalam rangka terpenuhinya sarana dan prasarana keagamaan terwujudnya sistem kelembaganaan dan manajemen pelayanan keagamaan guna memberikan kemudahan bagi umat beragama dalam menjalankan ibadah.

### **b. Peningkatan pemahaman, penghayatan, pengamalan dan pengembangan nilai-nilai agama:**

Program peningkatan pemahaman, penghayatan, pengamalan, dan pengembangan nilai-nilai agama ditetapkan dalam rangka tercapainya keberagamaan yang kondusif baik secara individual, komunal / masyarakat, melalui pemahaman, penghayatan dan pengamalan ajaran agama. Dengan program ini diharapkan agama benar-benar dijadikan sebagai landasan moral, sebagai way of life oleh semua lapisan masyarakat beragama untuk memperoleh keseimbangan dan keselamatan hidup di dunia dan akherat.

### **c. Peningkatan kualitas pendidikan agama dan pendidikan keagamaan:**

Program peningkatan kualitas pendidikan agama dan pendidikan keagamaan diambil dalam upaya terciptanya sistem pelayanan pendidikan yang efektif dalam lembaga

pendidikan yang berkualitas. Seperti diketahui bahwa output lembaga-lembaga pendidikan di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan masih sangat perlu dipacu untuk mencapai standar mutu yang ditetapkan.

**d. Pengembangan lembaga sosial keagamaan dan lembaga pendidikan keagamaan:**

Program pengembangan lembaga sosial keagamaan dan lembaga pendidikan keagamaan dimaksudkan untuk mengarahkan pada sasaran meningkatnya peran lembaga sosial keagamaan dan lembaga pendidikan tradisional keagamaan dalam pembangunan nasional dan memperkuat keagamaan dalam perubahan. Dalam era global peran lembaga sosial keagamaan seperti kelompok-kelompok pengajian, majelis taklim, jamiah tahlil / yasin / dibak, kelompok banjar, lembaga dana sosial keagamaan (BAZ, UPZ, LAZ, BMT, dan lain-lain), nadzir tanah wakaf dan lain-lain, serta lembaga pendidikan tradisional keagamaan seperti Pondok Pesantren, Madrasah Diniyah dan lain-lain, memiliki arti yang sangat penting.

**e. Peningkatan kerukunan hidup umat beragama:**

Program keenam adalah Peningkatan kerukunan hidup umat beragama dimaksudkan adalah untuk tercapainya suasana kehidupan keagamaan yang kondusif dengan makin terbinanya kerukunan hidup umat beragama. Pelaksanaan pembangunan

akan berjalan lancar bila masyarakatnya sebagai obyek maupun obyek pembangunan hidup rukun damai.

### 3) Uraian Tugas Unit Kerja

#### **Bagian Tata Usaha :**

##### a. PERENCANA :

- Penyusunan Rencana Stratejik (Renstra);
- Penyusunan Rencana Kegiatan Anggaran Kementerian Lembaga (RKA-KL);
- Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT);
- Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP);
- Evaluasi Pelaksanaan Anggaran secara Berkala;
- Revisi DIPA / Revisi RKA-KL;
- Pengolahan Data Fisik.

##### b. TU KEPEGAWAIAN :

- Penyusunan Analisa Jabatan;
- Penyusunan Angka Kredit Pejabat Fungsional;
- Penyiapan Data Usulan Kenaikan pangkat Pegawai;
- Penyiapan Data Usulan & Pembuatan Kenaikan Gaji Berkala;
- Penyiapan Data Usulan Pensiun Pegawai;
- Pembuatan Surat Pernyataan Perjalanan Dinas Pegawai (SPPD);

- Penyiapan Data untuk Belanja Pegawai;
  - Penyiapan & Pembuatan Daftar Kehadiran / Absensi Pegawai;
  - Pengerjaan Surat-surat, dokumentasi & data-data perihal Kepegawaian;
  - Pembuatan Surat Keputusan Kegiatan TUPOKSI Seksi & Penyelenggara;
  - Pembuatan Surat Keputusan PTT, Satpam dll.
- c. TU KEUANGAN & IKN :
- 1) Pelaksanaan Anggaran :
  - 2) Aplikasi & Laporan Keuangan (SAKPA) :
  - 3) Aplikasi & Laporan BMN
- d. TU UMUM :
- 1). Pelaksanaan urusan tata usaha dan kearsipan yaitu tugas melakukan urusan tata usaha dan kearsipan;
  - 2). Pelaksanaan urusan rumah tangga kantor dan keprotokolan yaitu tugas untuk melakukan pelayanan kerumahtanggaan, pengangkutan, perjalanan dinas, pembayaran gaji pegawai dan keprotokolan;
  - 3). Pelaksanaan urusan perlengkapan kantor yaitu tugas melakukan penyiapan dokumen pengadaan, penyimpanan, pendistribusian, pemeliharaan dan penghapusan serta

inventarisasi, pemanfaatan dan pelaporan barang milik negara.

### **Seksi Pendma :**

Seksi Madrasah dan Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Umum mempunyai tugas melakukan pelayanan dan bimbingan bidang kurikulum, ketenagaan dan kesiswaan, sarana, kelembagaan dan ketatalaksanaan serta supervisi dan evaluasi pada Raudlatul Athfal, Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah dan Pendidikan Agama Islam pada pra sekolah, sekolah umum tingkat dasar dan menengah pertama serta Sekolah Luar Biasa.

### **Visi & Misi**

**Visi:** Terwujudnya Madrasah Yang Maju, Membentuk Insan Cerdas, Kreatif, Kompetitif Dan Islami.

### **MISI :**

1. Meningkatkan pelayanan prima pada madrasah dan Pendidikan Agama Islam pada sekolah umum
2. Memperluas aksesibilitas madrasah pada masyarakat di semua kalangan
3. Meningkatkan mutu, daya tampung & daya saing madrasah
4. Meningkatkan mutu pendidikan agama islam pada sekolah umum
5. Menciptakan agamawan yang berilmu
6. Menciptakan ilmuwan yang agamis

7. Menciptakan tenaga terampil yang profesional dan berahlak karimah

**Seksi Bimas Islam :**

Mempunyai Tugas dan Fungsi :

Melakukan pelayanan dan bimbingan bidang kepenghuluan, keluarga sakinah, pasangan kekal, ibadah sosial serta pengembangan kemitraan umat, Produk Halal, Pengukuran Arah Kiblat, Penetapan awal bulan Hijriyah, Perhitungan waktu shalat.

Nama Jabatan Bawahan Langsung Kasi Bimas Islam :

1. JFK Penghulu
2. Pengadministrasi Keluarga Sakinah
3. Pengad. Produk Halal dan Pengembangan Kemitraan Umat
4. Penyiap Bahan Ibadah Sosial
5. Pengadministrasi Umum

**Seksi Haji & Umroh :**

Mempunyai Tugas dan Fungsi

- a. Memimpin pelaksanaan tugas di lingkungan Seksi PHU;
- b. Menetapkan dan merumuskan visi, misi, kebijakan, sasaran, program
- c. Melakukan bimbingan dan pelayanan teknis di lingkungan Seksi PHU (penyuluhan haji & umroh, bimbingan jemaah &

petugas, dokumen & perjalanan haji, perbekalan & akomodasi haji, pembinaan KBIH & pasca haji)

**Seksi Pd.Pontren :**

Mempunyai Tugas dan Fungsi :

Melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang Pendidikan Keagamaan dan Pendidikan Diniyah, Pendidikan Salafiyah, Kerja sama Kelembagaan dan Pengembangan Pondok Pesantren,

**Seksi Pendidikan Agama Islam;**

Mempunyai Tugas dan Fungsi :

Melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang Pendidikan Agama Islam, Pengembangan Guru PAI.

**Penyelenggara Syariah**

Mempunyai Tugas dan Fungsi

- a. Memimpin pelaksanaan tugas di lingkungan Peny. Syariah;
- b. Menetapkan dan merumuskan visi, misi, kebijakan, sasaran, program dan rencana kerja Peny. Syariah;
- c. Melakukan bimbingan dan pelayanan teknis di lingkungan Peny. Syariah (Pembinaan pemberdayaan wakaf, Pembinaan pemberdayaan Zakat, Pembinaan Syariah, pengadaan Hisab Rukyat,)

### b. Deskripsi subyek penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah 45 pegawai kantor kementerian agama kabupaten pasuruan yang dikategorikan menurut usia, tingkat pendidikan, masa kerja, jenis kelamin.. adapun keterangan yang lebih jelas mengenai deskripsi subyek penelitian dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Usia Subyek Penelitian**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26 – 35	16	18.8	34.8	34.8
36 – 45	20	23.5	43.5	78.3
46 – 55	10	11.8	21.7	100.0
Total	45	52.9	100.0	
Missing System	39	45.9		
Total	85	100.0		

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Subyek Penelitian**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	2	2.4	4.4	4.4
D2	5	5.9	11.1	15.6
S1	31	36.5	68.9	84.4
S2	7	8.2	15.6	100.0
Total	45	52.9	100.0	
Missing System	40	47.1		
Total	85	100.0		

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Subyek Penelitian**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 – 10	30	35.3	66.7	66.7
11 – 20	13	15.3	28.9	95.6
21 - 30	2	2.4	4.4	100.0
Total	45	52.9	100.0	
Missin System	40	47.1		
Total	85	100.0		

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Subyek Penelitian**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki – laki	29	34.1	64.4	64.4
Wanita	16	18.8	35.6	100.0
Total	45	52.9	100.0	
Missin System	40	47.1		
Total	85	100.0		

**B. PENGUJIAN HIPOTESIS**

1. Seberapa besar hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja secara parsial dengan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan?

**Tabel 4.5 Hasil Distribusi  $T_{hitung}$** 

Variabel	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Kompetensi	2.838	2,021	0,007
Motivasi Kerja	0.024	2,021	0,725



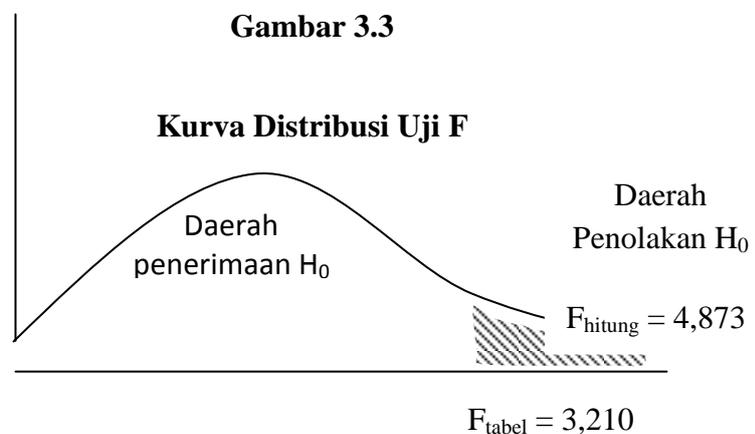
$$t_{hitung} \mathbf{0,354}$$

Berdasarkan Gambar 4.2, dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar 0,354 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak pada tingkat signifikansi 0,05 artinya variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai (Y), (koefisien regresi Constant tidak signifikan).

2. Seberapa besar hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan dengan Kinerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan?

**Tabel 4.6 Hasil Distribusi Uji  $F_{hitung}$**

Variabel	f-hitung	f-tabel	Signifikan
<b>Kompetensi (<math>X_1</math>) Motivasi Kerja (<math>X_2</math>) Kinerja (Y)</b>	4.873	3.210	0,013



Berdasarkan Gambar 3.3, dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel bebas yang terdiri dari kompetensi dan motivasi kerja berhubungan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Variabel mana yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan?

Pada tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa kompetensi( $x_1$ ) yang lebih dominan dengan memiliki  $t_{hitung}$  2,838 dengan signifikan 0,007.

### C. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, landasan teori dan pengujian hipotesis di atas, maka dapat diperoleh suatu gambaran tentang pentingnya memiliki kompetensi dan mempunyai motivasi. Sebab dalam aktivitasnya, sebuah organisasi atau instansi tidak hanya melayani konsumen, organisasi atau instansi harus juga memberdayakan para pegawainya. Sebab pegawai merupakan aset sebuah organisasi yang tidak dapat digantikan dengan mesin.

Dari analisis di atas, variabel kompetensi mempunyai hubungan secara parsial dengan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t dimana diperoleh hasil yang masuk dalam kriteria “t-hitung > t-tabel” yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan variabel motivasi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai karena “t-hitung < t-tabel”. Dari kedua variabel bebas tersebut, variabel kompetensi mempunyai hubungan paling dominan dengan kinerja

pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t dimana diperoleh angka sebesar  $t_{hitung} = 2,838$ .

Sedangkan dari hasil Uji F dapat diketahui bahwa variabel bebas (kompetensi dan motivasi kerja) mempunyai hubungan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan angka  $F_{tabel} = 3,210 > F_{hitung} = 4,873$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Tetapi dibuktikan dengan hasil nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 18,1%, dipengaruhi kompetensi dan motivasi kerja dan sisanya sebesar 89,9% dipengaruhi dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Hal ini sesuai dengan Keith Davis dalam Mangkunegara (2006) merumuskan bahwa:

Human Performance : *Kompetence x Motivation*

Motivation : *Attitude x Situation*

Kompetence : *Knowledge x Skill*

Penjelasan:

### 3) Faktor kompetensi (*Kompetence*)

Secara Psikologis, kompetensi (*Kompetence*) terdiri dari potensi (*IQ*) dan kompetensi reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ* superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil

dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

#### 4) Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Bagitu juga dengan Mc. Clelland (2005) menyatakan bahwa Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kompetensi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kompetensi tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Selain motivasi yang tinggi dari para pegawainya, pencapaian tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh kompetensi kerja dari para pegawainya. Jika pegawainya memiliki kompetensi kerja yang tinggi, maka organisasi tidak akan mengalami kesulitan di dalam mencapai tujuannya, namun jika kompetensi kerja para pegawainya rendah, maka hal ini akan menjadi “batu sandungan” bagi organisasi di dalam mencapai tujuannya.

Sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Choiriyah (2012), menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang signifikan secara parsial maupun simultan. Adapun penelian ini dari kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja, secara simultan memiliki hubungan, akan tetapi secara parsial yang lebih dominan berhubungan adalah kompetensi.