



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GRESIK**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh :

**Daffa Muhammad Al Irsyad
(NIM: B74218036)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2022**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Daffa Muhammad Al Irsyad
NIM : B74218036
Program Study : Manajmen Dakwah
Konsentrasi : Manajemen Haji dan Umroh
Judul : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik”** merupakan sebuah karya yang saya tulis sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 15 Januari 2022
Yang Menyatakan



Daffa Muhammad Al Irsyad
B74218036

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Penelitian proposal skripsi ini disusun oleh :

Nama : Daffa Muhammad Al Irsyad

NIM : B74218036

Fakultas/Prodi
Dakwah : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen
Dakwah

Judul :PENGARUH KOMPETENSI SUMBER
DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN
AGAMA KAB. GRESIK.

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing
untuk diujikan

Surabaya, 07 Januari 2022

Dosen Pembimbing,



Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M, Lib, Ph. D

NIP. 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GRESIK

Disusun Oleh:

Daffa Muhammad Al Irsyad

B74218036

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu
Pada Tanggal 12 Januari 2022

Tim Penguji

Penguji I

Dra. Imas Maesaroh, Dip.LM-Lib.,Ph.D.
NIP.196605141992032001

Penguji II

H. Mufti Labib, Lc, MCL
NIP. 196401021999031001

Penguji III

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP.197512302003121001

Penguji IV

Airlangga Bramavudha, M.M
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 12 Januari 2022

Dekan,



H. Abdul Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Daffa Muhammad Al Irsyad
NIM : B74218036
Fakultas/Jurusan : Fakultas Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah
E-mail address : daffa22sept@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN GRESIK

.....
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 17 Januari 2022



Penulis

(Daffa Muhammad Al Irsyad)

ABSTRAK

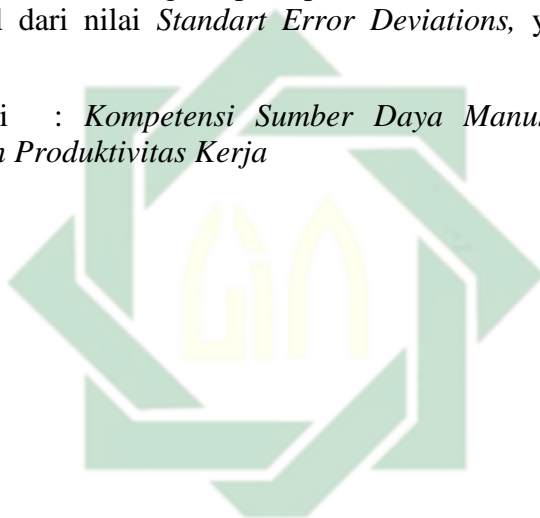
Daffa Muhammad Al Irsyad, 2022, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial dan simultan. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui nilai hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen untuk memprediksi tingkat produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan hipotesis asosiatif. Peneliti menggunakan teknik uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda untuk menjawab tujuan dari penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Gresik dengan responden sejumlah 38.

Hasil dari penelitian ini adalah (1) adanya pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. (a) Secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap variabel produktivitas kerja, hal ini dibuktikan nilai signifikansi yang menunjukkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Sejalan dengan hal tersebut, nilai signifikansi variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan angka sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. (b) Secara simultan, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, hal ini dibuktikan nilai signifikansi pada tabel *Annova* yang menunjukkan angka 0,000. (2) Nilai hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial dan simultan. (a) Secara parsial,

nilai hubungan antara variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,902. Sedangkan pada variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,786. (b) Secara simultan, nilai hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah sebesar 0,928. (3) Nilai hubungan tertinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah kompetensi sumber daya manusia. (4) Produktivitas dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi pada penelitian ini, karena nilai SEE lebih kecil dari nilai *Standart Error Deviations*, yaitu $0,943 < 2,468$.

Kata Kunci : *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Dan Produktivitas Kerja*



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING . Error! Bookmark not defined.	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Operasional	8
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II.....	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kerangka Teori	14
C. Paradigma Penelitian.....	26
D. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III	29

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	29
B. Objek Penelitian	29
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	29
D. Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian	30
E. Tahap-tahap penelitian	34
F. Teknik Pengumpulan Data	35
G. Teknik Reliabilitas dan Validitas Instrumen	38
H. Teknik Analisis Data	44
BAB IV	47
A. Gambaran Penelitian	47
B. Penyajian Data	49
C. Analisis Hasil Penelitian	62
BAB V	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran dan Rekomendasi	70
C. Keterbatasan Penelitian	70
Daftar Pustaka	71
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nilai-Nilai <i>r Product Moment</i>	48
Tabel 3.2 Hasil Validitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	49
Tabel 3.3 Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	49
Tabel 3.4 Hasil Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) .	50
Tabel 3.5 <i>Reability Statistics</i> Kompetensi Sumber Daya Manusia	51
Tabel 3.6 <i>Reability Statistics</i> Motivasi Kerja.....	52
Tabel 3.7 <i>Reability Statistics</i> Produktivitas Kerja	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastitas Metode Glejser	61
Tabel 4.11 <i>Descriptive Statistics</i>	62
Tabel 4.12 <i>Correlation</i>	63
Tabel 4.13 Signifikansi	63
Tabel 4.14 Makna Kekuatan Hubungan	65
Tabel 4.15 <i>Variables Entered/Removed</i>	65
Tabel 4.16 <i>Model Summary</i>	66
Tabel 4.17 <i>Standart Error Of Estimates</i>	66
Tabel 4.18 ANNOVA	67
Tabel 4.19 <i>Coefficients</i>	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 <i>Scaterrplot</i>	61
Gambar 4.2 Nilai hubungan person produk momen	6



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memasuki abad ke-21, kemajuan pengetahuan serta teknologi mengalami pertumbuhan dengan sangat cepat. Sejalan dengan meningkatnya pengetahuan dan teknologi, kinerja seorang pegawai dituntut semakin baik. Hal ini karena mayoritas masyarakat sudah mengenal teknologi dan secara tidak langsung masyarakat menginginkan pelayanan yang lebih baik. Berdasarkan uraian tersebut, sebuah organisasi atau instansi hendaknya menunjukkan kinerja yang baik terbaik.

Setiap instansi menginginkan organisasinya tetap eksis dan lebih berkembang. Dalam proses pengembangan, sebuah instansi membutuhkan sumber daya yang unggul. Keunggulannya dapat dilihat dari kinerja yang ditunjukkan. Robbinson, S.P dalam Sanjaya menyatakan bahwa kinerja merupakan tolok ukur sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.¹ Sumber daya yang memiliki kinerja baik akan berperilaku produktif dan menyelesaikan segala pekerjaan dengan maksimal dan sebaik-baiknya.

Produktivitas kerja pegawai merupakan perbandingan antara objek dengan subjek manajemen. Menurut Sunyoto dalam Manik dan Syafrina produktivitas kerja diartikan sebagai pemahaman bahwa hari ini lebih baik dari kemarin.² Pendapat tersebut beranggapan bahwa pegawai yang produktif adalah pegawai yang terus berkembang. Sedikit berbeda dengan pandangan yang

¹ Fanlia Adiprimadana Sanjaya, “Dampak Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin)” Jurnal ekonomi dan bisnis, Maret 2021, Hal 73.

² Sudarmin Manik dan Nova Syafrina, “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon simpan pinjam”, Jurnal kajian Ekonomi Islam, Vol. 3, No. 2, Juni 2018, Hal. 53.

dikemukakan Sunyoto, menurut Hasibuan dalam Prasetyo dan Wahyuddin produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara masukan dengan keluaran atau hasil.³ Pendapat ini beranggapan bahwa seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila dapat memproses bahan atau masukan dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan tenaga seseorang yang memberikan sumbangsih tenaga atau daya untuk mencapai tujuan organisasi. Konsep dasar sumber daya manusia adalah pada power atau kemampuan dalam menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan.⁴ Sumber daya manusia terdiri dari beberapa klasemen atau tingkatan, mulai dari pegawai, *Low Management*, *Middle Management*, dan *Top Management*. Sumber daya manusia dituntut memiliki kompetensi atau kemampuan agar bisa membawa organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Wibowo dalam Nur dan Ariyanto, kompetensi seseorang dapat mempengaruhi cara berfikir, berperilaku, sikap seseorang dalam berinteraksi. Ada lima komponen kompetensi yaitu :

1. Motif, adalah suatu dorongan untuk berperilaku atau bertindak.
2. Sifat, adalah respon seseorang dalam menyikapi lingkungan sekitar. Sikap merupakan ciri khas dan bawaan dari lahir.
3. Konsep Diri, adalah sikap, ciri khas dan pembawaan yang menjadi bagian dari kehidupan seseorang.
4. Pengetahuan, suatu informasi yang difahami dan dimengerti secara spesifik oleh seseorang.

³ Edhi Prasetyo dan M. Wahyuddin, "Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta", Hal. 5.

⁴ Samsun, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jurnal Manajemen Al-Falah, Vol. 17, No. 31, Juni 2018, Hal 113.

5. Keterampilan, keterampilan adalah kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugas fisik maupun mental dengan efektif dan efisien.⁵

Untuk mencapai tujuan, target serta persaingan yang semakin berkembang, sebuah instansi memerlukan sumber daya manusia yang produktif. Produktifitas seorang pegawai dapat diukur dari tingkat kompetensinya. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah instansi, karena maju atau mundurnya instansi sangat tergantung kepada kompetensi sumber daya manusianya. Sebuah instansi akan mudah mencapai kejayaannya apabila didukung oleh sumber daya yang berkompeten. Menurut Mangkunegara dalam Shaputra dan Hendriani, kompetensi merupakan faktor dasar manusia dengan memiliki kemampuan lebih, yang membuat berbeda dan memiliki ciri khas dari orang lain.⁶ Dengan dorongan sumber daya manusia berkompeten, pekerjaan dapat selesai dengan hasil memuaskan, efektif, dan efisien. Hal inilah yang memicu tercapainya tujuan sebuah instansi.

Allah SWT menciptakan manusia dan membekalinya dengan keistimewaan. Salah satu keistimewaan manusia terletak pada akal yang diberikan Allah SWT. Berbeda dengan hewan, manusia memiliki kemampuan dalam mendayagunakan akalnya. Hal inilah yang membuat manusia dapat lebih bermanfaat dan berkembang seiring perkembangan zaman. Allah menjadikan manusia dengan sebaik-baiknya, “Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya” QS. At-Tin.⁷ Manusia diciptakan istimewa dengan kemampuan dan

⁵ Iman nur dan Eny Ariyanto , “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk”, Jurnal telaah bisnis, Vol. 16, No. 2, Desember 2015, Hal 138.

⁶ Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani, “Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Pekanbaru”, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol 7, No 1, Januari 2015, Hal 4.

⁷ Departemen Agama RI, Al-Qur.an dan Tafsirnya (Edisi Revisi 2008), Hal 766.

kompetensi yang dimilikinya. Manusia yang berkompeten akan berusaha berkembang dan bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

Artinya : *Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat kepada manusia lain* (HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni. Hadits ini dihasankan oleh al-Albani di dalam Shahihul Jami' no:3289). Seorang dapat memberikan manfaat kepada makhluk lain ketika ia melakukan suatu tindakan dengan baik. Jika manusia yang bermanfaat adalah manusia yang melakukan tindakan dengan sebaik-baiknya, maka dapat diketahui bahwa sebaik-baik manusia adalah manusia yang berkompeten dan melakukan segala hal dengan sebaik-baiknya.

Di zaman modern seperti sekarang, perkembangan terjadi di seluruh sisi, sebagian diantaranya adalah ilmu pengetahuan serta teknologi. Manusia yang berkompeten akan mengikuti perkembangan zaman dan sebisanya unggul dari manusia lain. Pengembangan kompetensi dilakukan agar dapat bersaing dengan manusia lain. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, banyak instansi yang mentarget pegawainya memiliki kemampuan lebih dalam menyelesaikan tugasnya.

Motivasi merupakan sebuah dorongan atau rangsangan yang menyebabkan seseorang merasa bersemangat dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri (*Internal*) dan dari luar diri (*Eksternal*). Pada konteks lain, motivasi berpengaruh terhadap produktivitas. Menurut Luthans pada Krisnawati, Suartana motivasi adalah adalah sistem yang mendasari seorang individu dalam menyelesaikan suatu aktivitas berdasarkan dorongan fisik maupun psikis.⁸ Atas

⁸ Ni Putu Ayu Krisnawati, I Wayan Suartana, "Pengaruh Kompetensi karyawan, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal terhadap Kinerja Sistem

penggambaran tersebut, motivasi merupakan dorongan fisik atau psikis dari luar maupun dalam tubuh yang mempengaruhi terjadinya sebuah tindakan.

Motivasi menjadi pendorong seseorang dalam mencapai target. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki lebih banyak energi dalam mencapai target, sedangkan orang dengan tingkat motivasi rendah akan sulit dalam mencapai target. Menurut Parinusa dalam Rosmaini dan Tanjung motivasi merupakan respon pimpinan atau pegawai terhadap kondisi yang terjadi dalam lingkungan. Pimpinan atau pegawai yang bersikap positif akan cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, sedangkan pimpinan atau pegawai dengan sikap negatif akan cenderung menunjukkan semangat kerja rendah.⁹

Agama Islam merupakan agama kompleks. Agama Islam mengurus masalah akhirat sekaligus masalah duniawi. Islam mengajarkan manusia untuk berbuat baik, termasuk dalam dunia kerja. Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubah:105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."* (QS. At-Taubah : 105). Ayat ini mengajarkan dan memotivasi manusia untuk bekerja keras. Dengan kerja keras dan semangat, seseorang dapat mendapatkan hasil yang maksimal. Perintah bekerja keras tersebut tidak hanya

Informasi Akuntansi", E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 21, Desember 2017, Hal. 2550.

⁹ Rosmaini dan Hasrudy Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai", Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2, No. 1, Maret 2019, Hal. 6.

untuk urusan dunia saja, namun juga untuk urusan akhirat. Hal ini karena setiap manusia akan dimintai pertanggungjawaban ketika di akhirat, termasuk mempertanggungjawabkan umur, dan kemampuan yang dimiliki manusia.

Kementerian Agama Kabupaten Gresik merupakan instansi Kementerian yang menaungi bidang keagamaan di kabupaten Gresik. Di dalam jajaran kepegawaiannya, Kementerian Agama Kabupaten Gresik ditangani oleh ASN, pegawai honorer, dan siswa atau mahasiswa magang. Siswa atau mahasiswa yang sedang magang tersebut dipercaya untuk menempati posisi sebagai pelayanan pendaftaran, resepsionis dan *Inputor data*. Selain itu, di beberapa bagian juga ada yang ditangani pegawai honorer. Pada dasarnya siswa mahasiswa merupakan seseorang yang masih dalam proses belajar dan peningkatan kompetensi dalam menangani permasalahan. Disamping itu, mayoritas ASN di kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik sudah berumur dewasa, sedangkan pada era milenial seperti saat ini organisasi rata-rata membutuhkan tenaga kerja dengan wawasan teknologi yang luas.

Hal lain yang menjadi sorotan peneliti adalah motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Terlebih ada satu seksi yang tidak memiliki pemimpin yang tetap, namun kegiatan dan pelayanannya tetap berjalan dengan baik.¹⁰ Dari kondisi ini, peneliti tertarik untuk mencari tahu apakah ada pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan pemaparan mengenai kondisi yang terjadi pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik, peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN**

¹⁰ Indah Nur Faizah, Linda Lisma Lestari dkk, “Etos kerja dalam budaya organisasi di kantor Kementerian Agama kabupaten Gresik”, Jurnal Administrasi, Vol. 2, No. 1, Maret 2020, Hal. 3.

MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KEMENAG KABUPATEN GRESIK”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial dan simultan?
2. Berapa besar nilai hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial dan simultan?
3. Variabel independen mana yang memiliki nilai pengaruh tertinggi terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik?
4. Dalam uji regresi, variabel independen manakah yang dapat memprediksi peningkatan produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial dan simultan.
2. Mengetahui nilai hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial dan simultan.

3. Mengetahui variabel independen yang memiliki nilai pengaruh tertinggi terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
4. Mengetahui variabel independen yang dapat memprediksi peningkatan produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Bagi pengetahuan
Sebagai *Knowledge* mengenai pengaruh dan hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja.
2. Bagi kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik
Sebagai masukan kepada pimpinan Kementerian Agama Kabupaten Gresik untuk meningkatkan produktifitas melalui kompetensi sumber daya manusia motivasi kerja pegawai.
3. Bagi dosen
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengujian mahasiswa
4. Bagi mahasiswa.
Sebagai syarat pendukung kelulusan dan motivasi kerja setelah kelulusan mahasiswa.

E. Definisi Operasional

1. Produktivitas pegawai
Produktivitas merupakan perbandingan antara masukan dengan hasil yang didapat. Menurut Sutrisno dalam Manik dan Syafrina masukan dalam produktivitas adalah tenaga kerja dan hasilnya diukur berdasarkan fisik, bentuk dan nilai.¹¹ Produktivitas didasarkan kepada efisiensi proses dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Produktivitas merupakan

¹¹ *Ibid, Hal 52.*

sebuah tolok ukur kualitas sebuah proses dalam menghasilkan *Output* yang memuaskan.

Produktivitas diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standart yang ditetapkan. Menurut Sulaeman dalam Rohmat produktivitas lebih mengarah kepada skala volume atau kuantitas yang ingin dicapai.¹² Pada penjelasan ini, pegawai dengan produktivitas tinggi akan menunjukkan kemampuan, kapasitas atau keterampilan yang lebih tinggi dari pegawai lainnya dalam hal kuantitas.

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi merupakan kapasitas atau potensi yang dimiliki seseorang. Kompetensi sumber daya manusia adalah kapasitas yang dimiliki sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Boyatzis dalam Rosmaini dan Tanjung kompetensi merupakan kapasitas seseorang atas pekerjaannya sehingga mendapat hasil maksimal dan mencapai target dari organisasi atau instansinya.¹³ Dari pemaparan tersebut, kompetensi sumber daya alam merupakan kelebihan kapasitas atau kemampuan seseorang atas tugas yang diterima dari pimpinan. Sumber daya manusia yang berkompeten adalah gambaran modal instansi untuk mencapai targetnya, karena dengan memiliki kompetensi sumber daya tidak akan merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaan.

3. Motivasi Kerja

Menurut Arep dan Tanjung dalam Supriyadi, motivasi merupakan salah satu modal utama dalam merangsang

¹² Samsu Rohmat, “Pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi terhadap produktivitas kerja di balai kalibrasi fasilitas penerbangan”, Vol. 3, No. 2, April 2020, Hal. 204.

¹³ *Ibid*, hal 5.

semangat kerja seseorang.¹⁴ Berdasar teori tersebut, motivasi kerja dapat membuat seseorang bersemangat untuk bekerja dengan baik. Motivasi kerja berasal dari dalam dan luar diri seseorang. Motivasi yang berasal dari dalam diri berupa keinginan untuk mencapai target dengan maksimal. Sebuah instansi pasti menginginkan pegawainya mengantongi motivasi kerja tinggi, namun setiap orang menyimpan taraf motivasi *Internal* yang berbeda-beda. Dalam masalah ini, peran *Leader* sangat penting guna menumbuhkan motivasi kerja pegawainya. Motivasi kerja yang dapat diberikan pimpinan instansi dapat berupa support, bimbingan/*Workshop*, target/*Deadline* tugas, maupun perintah yang pimpinan berikan.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam memudahkan penyusunan serta memudahkan pembaca dalam memahami isi skripsi, peneliti menyusun laporan ini berdasarkan penataan penulisan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab I mengungkapkan latar belakang dari topik penelitian, rumusan masalah yang ingin dipecahkan, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika pembahasan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab II menguraikan teori dan temuan peneliti terdahulu yang memiliki korelasi dengan topik penelitian. Bab ini berisi penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, paradigma penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab III menguraikan pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan peneliti, lokasi penelitian, populasi, sampling, dan

¹⁴ Endang Irawan Supriyadi, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada kantor Kementerian Kabupaten Subang", Jurnal Ilmiah "Politea" FISIP Universitas Al-Ghifari, April 2019, Hal. 3.

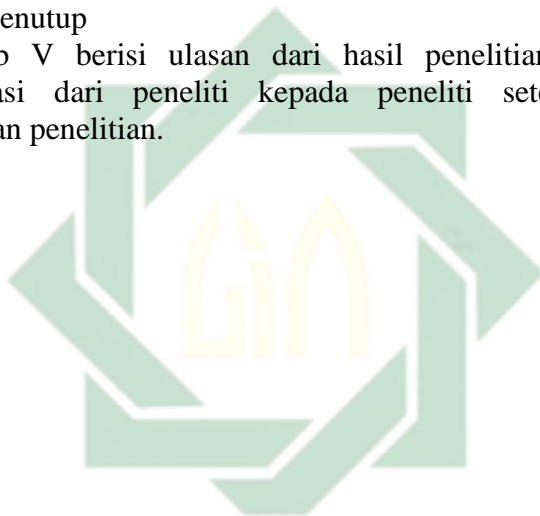
teknik sampling. Selain itu, bab tiga juga menguraikan variabel dan indikator penelitian, tahapan penelitian teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian, serta teknik analisis yang digunakan peneliti.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab IV menguraikan gambaran umum objek penelitian, penyajian hasil penelitian, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Penutup

Bab V berisi ulasan dari hasil penelitian, saran dan rekomendasi dari peneliti kepada peneliti setelahnya atas keterbatasan penelitian.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Nuryanto, Enggok, dan Abdurrahman yang berjudul “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satu*” menunjukkan terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap produktivitas kerja pada kantor UPP kelas III Satu.

Penelitian tersebut memiliki kemiripan dengan penelitian sekarang, kemiripannya pada variabel kompetensi dan produktivitas kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada tidak adanya variabel independen motivasi kerja. Perbedaan lain terletak pada objek yang diteliti. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian di kantor UPP kelas III Satu, sedangkan penelitian saat ini melakukan observasi di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.¹⁵

2. Pada penelitian Andi Oh dan Novita yang berjudul “*Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perindustrian dan perdagangan Bangkinang*” membuktikan bahwa variabel kompetensi, motivasi serta kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada sisi lain, pengujian secara parsial variabel kompetensi dan motivasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan kepada variabel produktivitas, namun variabel kepuasan kerja berpengaruh kepada variabel produktivitas.

Terdapat kemiripan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini, persamaannya terletak pada variabel bebas kompetensi dan motivasi serta variabel terikat produktivitas.

¹⁵ Nuryanto, Murakhman Sayuti Enggok, Akhmad Abdurrahman, ”Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai kantor unit penyelenggara pelabuhan kelas III Satu”, Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, Vol. 1, No. 1, September 2017, Hal. 86.

Sedangkan kesenjangan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini terletak pada objek yang diteliti. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian di PT. Perindustrian dan perdagangan Bangkinang, sedangkan penelitian saat ini melakukan penelitian di kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.¹⁶

3. Pada penelitian Rohmat berjudul "*Pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi terhadap produktivitas kerja di balai kalibrasi fasilitas penerbangan*" membuktikan bahwa variabel kompetensi dan motivasi berkaitan dan mempengaruhi variabel produktivitas kerja. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai uji hipotesis pada variabel kompetensi yang menunjukkan nilai regresi sebesar 0,307 dan nilai Beta pada variabel motivasi menunjukkan nilai 0,259 yang mengindikasikan variabel kompetensi dan motivasi berkaitan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian diatas memiliki persamaan dengan penelitian saat ini, persamaannya pada kedua variabel independen dan dependen. Penelitian sebelumnya memakai kompetensi dan motivasi sebagai variabel bebas serta menggunakan produktivitas sebagai variabel terikat. Sedangkan kesenjangananya berada pada objek yang diteliti. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian di balai kalibrasi fasilitas penerbangan, sedangkan penelitian saat ini melakukan penelitian di kantor Kemenag Kabupaten Gresik.¹⁷

4. Pada penelitian Eksan dan Dharmawan yang berjudul "*Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra Internasional Daihatsu, Tbk*

¹⁶ Oh, Andi, and Eci Novita. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang." *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 4.2 (2016): 183-193.

¹⁷ *Ibid*, Hal. 206-207.

Cibubur” membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang besar antara variabel kompetensi dan motivasi atas produktivitas kerja karyawan pada PT Astra Internasional Daihatsu, Tbk Cibubur.

Penelitian diatas memiliki persamaan dengan penelitian yang sekarang, persamaan tersebut terletak pada variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian yang diambil. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT Astra Internasional Daihatsu, Tbk Cibubur, sedangkan penelitian saat ini melakukan penelitian di kantor Kemenag Kabupaten Gresik.¹⁸

Peneliti beranggapan bahwa setiap penelitian menghasilkan output yang berbeda, walaupun dilakukan dengan variabel dan metode yang sama. Adapaun faktor yang membedakannya adalah perbedaan indikator dan objek penelitian. Dari beberapa penelitian terdahulu diatas, peneliti melihat bahwa objek yang dikaji merupakan instansi yang banyak diisi dengan pegawai muda. Jadi, wajar apabila objek kajian tersebut memiliki pegawai yang produktif. Pada fenomena lain, Peneliti beranggapan bahwa mayoritas pegawai pada instansi pemerintah banyak diisi oleh kalangan yang sudah senior atau dewasa. Sehingga pada penelitian ini, peneliti mengambil fokus penelitian produktivitas kerja dengan objek penelitian Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

B. Kerangka Teori

1. Produktivitas Kerja

Pada dasarnya, setiap instansi selalu berusaha agar pegawainya memiliki prestasi kerja. Prestasi kerja pegawai dapat terindikasi melalui kinerja yang dihasilkan. Pegawai

¹⁸ Firman Eksan, Donny Dharmawan,” Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra Internasional Daihatsu, Tbk Cibubur”, Vol. 21, No. 2, Agustus 2020, Hal. 19.

dapat dikatakan berprestasi ketika menunjukkan produktivitas kerja yang baik. Produktivitas merupakan tolok ukur keberhasilan pegawai dalam menghasilkan produk. Secara umum, tolok ukur produktivitas terletak pada kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan.¹⁹

Produktivitas berasal dari kata produktif-produksi. Kata produksi diartikan sebagai proses pengubahan suatu bahan menjadi bentuk hasil yang telah ditentukan. Hasil produksi bisa berwujud benda atau jasa. Seseorang yang mampu menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas baik disebut produktif.²⁰ Menurut Sedarmayanti dalam Putra dan Sobandi produktivitas adalah cara menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas baik secara efektif dan efisien.²¹

Menurut Yusuf, produktivitas merupakan perbandingan hasil antara *Input* dengan *Output* yang dihasilkan sebuah organisasi atas sumber daya yang digunakan.²² Produktivitas kerja adalah perbandingan antara masukan dengan pencapaian dari proses yang dilakukan oleh pegawai dengan besaran waktu dan jumlah yang telah ditentukan.²³ Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja menunjukkan satuan perbandingan antara masukan terhadap hasil dengan kualitas dan kuantitas terbaik.

Handoko dalam Akbar, Syahrani dan Dewi produktivitas adalah rasio antara *Input* dengan *Output* dalam sistem produksi. Teori produktivitas biasa digunakan untuk

¹⁹ Yohan Dwi Putra dan A. Sobandi, “Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Perkantoran*, Vol 4. No. 2, Januari 2019, Hal 129.

²⁰ Sri Wahyuningsih, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja”, *Jurnal Warta Edisi* : 57, Juli 2018, Hal 4.

²¹ *Ibid*, Hal 130.

²² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA. 2015).

²³ *Ibid*, Hal 282.

mengukur tingkat hubungan antara *Input* dengan *Output*.²⁴ Menurut Peni dan Suyoko dalam Lestari, Dewi dan Kanivia produktivitas diartikan sebagai alat ukur kualitas dan kuantitas atas hasil kerja yang mempertimbangkan *Input* dan sumber daya yang digunakan.²⁵

Menurut beberapa teori diatas, produktivitas merupakan pencapaian dari suatu proses dalam menghasilkan suatu produk. Tolok ukur produktivitas terletak pada kualitas dan kuantitas *Output* yang dihasilkan. Konsep produktivitas ditekankan pada perbaikan yang bersifat *Continue*, memiliki paham besok harus lebih produktif dari sekarang, dan hari ini harus lebih produktif dari hari kemaren.²⁶

1.2.Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Simanjuntak dalam Rismayadi menyampaikan produktivitas dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya :²⁷

1. Faktor yang meliputi kemampuan fisik yaitu: edukasi, bimbingan, dorongan kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pegawai.
2. Faktor penunjang yaitu: ruang lingkup kerja dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Suntoto dalam Manik dan Syafrina produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu.²⁸

1. Pendidikan

²⁴ Ali Akbar, Syahrani, Susila Dewi, “Hubungan pelatihan dan produktivitas terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel kantor pusat”, Hal 3.

²⁵ Ni Wayan Fitriana Ayu Lestari, Isti Riana Dewi dan Aan Kanivia, “Pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi pada produktivitas kerja pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci”, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 3, No. 1, Juli 2021, Hal. 5.

²⁶ Budi Rismayadi, “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Studi kasus pada CV Mitra Bersama Lestar)”SS, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 1 No. 1, 2015, Hal 4.

²⁷ *Ibid*, Hal 5.

²⁸ *Ibid*, Hal 54-55.

Pendidikan merupakan proses mencari ilmu baru untuk dijadikan bekal dimasa depan.²⁹ Seorang membutuhkan Pendidikan yang cukup untuk dapat produktif menghasilkan sebuah *Output*.

2. Pelatihan

Menurut Kasmir dalam Basri, Susanto dan Kenedi pelatihan merupakan proses pembekalan kepada pegawai dengan menambah pengetahuan, kemampuan dan pengalaman.³⁰ Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

3. Motivasi

Motivasi merupakan dukungan dari dalam maupun luar diri. Motivasi diberikan agar pegawai dapat terangsang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kreitner dan Kinicki dalam Winanti menyampaikan kompetensi ialah kemampuan dan keterampilan khusus yang berkaitan dengan fisik dan mental seseorang.³¹ Pendapat ini menyatakan bahwa seseorang dikatakan berkompeten apabila memiliki kemampuan khas. Dari pernyataan tersebut, dapat dilihat bahwa tolok ukur kompetensi sumber daya manusia adalah pada kemampuan tertentu yang kebanyakan orang lain tidak bisa. Selain itu, para ilmuwan berpendapat bahwa kompetensi merupakan gabungan antara bakat dan kemampuan dasar seseorang. Bakat menunjukkan kapasitas seseorang dalam hal pengetahuan (*Knowledge*) dan kemampuan seseorang. Sedangkan kemampuan sendiri

²⁹ Basri, Yohanes Susanto dan Johan Kenedi, "Pengaruh Pendidikan, kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap mutu peserta pelatihan pada UPT BLK UKM Kabupaten Musi Rawas", *Jurnal Media Ekonomi*, Vol. 25, No. 1, 2020, Hal 48.

³⁰ *Ibid*, Hal 48-49.

³¹ *Ibid*, 252.

diartikan sebagai kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan, keterampilan dan kapasitas seorang sumber daya manusia dalam menyelesaikan tugas. Sebagaimana menurut Boyatzis dalam Abdussamad yang menyatakan bahwa kompetensi seseorang dapat dilihat dari sikapnya ketika melakukan kegiatan dan memberikan hasil dalam berorganisasi.³²

Kompetensi atau kemampuan pada seseorang merupakan karakteristik bawaan seseorang. Jadi, setiap orang memiliki kemampuan masing-masing. Kompetensi melekat pada diri seseorang sejak lahir. Namun, ada juga kompetensi yang dapat dilatih dan dikembangkan. Untuk mendapat kemampuan tertentu, seseorang perlu melakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi. Dengan mengembangkan kompetensi, seseorang akan mendapat pengetahuan dan kemampuan dalam bidang tertentu. Seseorang yang berkompoten dapat menyelesaikan suatu tugas dengan efektif dan efisien. Dari pemaparan diatas, kompetensi diartikan sebagai skill atau kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu. Ada beberapa kompetensi yang berasal dari bawaan lahir, namun ada juga kompetensi yang dapat dipelajari dengan metode pelatihan dan pengembangan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Armstrong dalam Yunus menyatakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan dan kemampuan seseorang dalam mengakhiri tugas secara efektif dan efisien.³³

³² Yuriko Abdussamad, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Kompetensi", Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo, 2013, Hal. 03.

³³ Eddy Yunus, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai KPPBC tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya", Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol. 16, No. 3, September 2012, Hal. 373.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang ditunjang dengan pengetahuan dan keterampilan, serta penerapannya dilandasi dengan sikap kerja yang baik.³⁴ Menurut Yunus, kompetensi merupakan keahlian atau keunggulan seseorang yang didukung dengan kecakapan, *Knowledge* sekaligus keprobadian yang luhur. Keterampilan adalah kemampuan dalam menjalankan pekerjaan dengan sempurna. Pengetahuan ialah sesuatu informasi yang difahami oleh seseorang.³⁵

Menurut Rotwell dalam Abdussamad kompetensi merupakan pengetahuan atau kemampuan seseorang untuk produktif atau menghasilkan sesuatu. Menurut Rotwell, terdapat empat macam dari kompetensi, yaitu :

1. Kompetensi Teknis, berarti kemampuan seseorang mengenai tugas pokok dalam kegiatannya.
2. Kompetensi Manajerial, berarti kemampuan seseorang dalam hal memajemen atau mengatur suatu hal dalam organisasi.
3. Kompetensi social, berarti kemampuan seseorang dalam bersosial atau berbaur dengan orang lain.
4. Kompetensi Intelektual, berarti kemampuan seseorang dalam berpikir kritis dan kreatif.³⁶

2.1.Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Yunus, karakteristik kompetensi terbagi dalam lima aspek, yaitu:

1. *Motives*, merupakan keputusan yang mendasari seseorang untuk melaksanakan tindakan secara konsisten.
2. *Traits*, merupakan sifat atau watak seseorang yang mempengaruhi perilaku seseorang.
3. *Self Concept*, merupakan sikap yang ada pada diri seseorang.

³⁴ Edy Yunus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana. 2011)

³⁵ *Ibid*, Hal 202-203.

³⁶ *Ibid*, Hal 3.

4. *Knowledge*, merupakan pengetahuan seseorang atas informasi mengenai sesuatu hal.
5. *Skills*, merupakan kemampuan atau keahlian seseorang dalam menjalankan tugas dengan efektif dan efisien.³⁷

Dalam Falih Suaedi, karakteristik kompetensi terbagi kedalam beberapa jenis, diantaranya adalah :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan modal awal seseorang untuk mencapai predikat berkompeten. Hal ini karena kompetensi seseorang perlu dilatih dan terus dikembangkan. Hal ini didukung pernyataan Carrilo, Robinson dalam Suaedi yang menyatakan bahwa :

1. *Tacit Knowledge*. Pengetahuan ini bersifat personal atau tersembunyi. Pengetahuan ini dapat dikembangkan melalui pengalaman masing-masing orang. Uraian di atas menunjukkan bahwa *Tacit Knowledge* berarti pengetahuan pribadi seseorang yang berasal dari bawaan dan dapat dikembangkan seiring dengan pengalaman yang didapat.
 2. *Explicit Knowledge*. Pengetahuan ini bersifat formal, luas, dan terbuka. Berbeda dengan sebelumnya, pengetahuan ini bisa didapat dan dikembangkan melalui tulisan, dokumen, dan observasi, sehingga banyak orang yang bisa mempelajarinya.
2. Keterampilan (*Skill*)

Skill atau keterampilan seseorang dapat diartikan sebagai keterampilan seseorang dalam hal fisik maupun mental. Keterampilan mental bergantung pada pengetahuan (*Knowledge*), kemampuan berfikir kritis dan analisis. Sedangkan keterampilan fisik berhubungan erat dengan efisiensi, efektifitas, dan cekatan. Seseorang dapat

³⁷ *Ibid*, 206-207.

dikatakan cekatan apabila bisa menyelesaikan tugas dengan baik, efektif dan efisien. Menurut Singer dalam Suaedi keterampilan adalah tolok ukur keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.³⁸ Dari uraian diatas, keterampilan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Apabila seseorang dapat menyelesaikan tugas namun tidak efektif dan efisien, maka tidak bisa dikatakan terampil atau cekatan.

3. Sikap (*Attitude*)

Sikap merupakan tindakan atau respon seseorang dalam suatu keadaan. Biasanya, sikap dapat berbentuk respon atau ungkapan yang bisa dilihat dan dirasakan.

4. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan dapat didefinisikan sebagai kesanggupan seseorang dalam mengerjakan suatu tugas dengan baik dan benar. Seseorang dapat dikatakan mampu apabila dapat mengerjakan tugas dengan baik. Kemampuan sangat erat kaitannya dengan pengetahuan dan keterampilan. Kemampuan seseorang dapat didapat dengan melakukan pelatihan dan dapat terus dikembangkan.³⁹

2.2. Jenis-jenis Kompetensi

Abdussamad membagi kompetensi menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah:

1. Kompetensi pribadi

Kompetensi pribadi merupakan kompetensi bawaan seseorang. Setiap orang pasti mempunyai kompetensi bawaan masing-masing. Kompetensi ini menjadi karakter seseorang dan akan mempengaruhi setiap kegiatannya. Kompetensi pribadi menjadi ciri khas

³⁸ *Ibid*, 87.

³⁹ Falih Suaedi, "Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan di Rumah Sakit Haji Surabaya", *Al Tijarah*, Vol. 3, No. 1, Juni 2017, Hal. 86.

seseorang. Beberapa kompetensi pribadi diantaranya adalah kompetensi, kepemimpinan, cekatan, sikap dll.

2. Kompetensi kerja

Kompetensi ini mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaan. Kompetensi ini lebih mementingkan kompetensi. Kompetensi kerja dapat didapat dengan mengikuti pelatihan. Selain itu, pengalaman kerja juga sangat berperan dalam melatih dan mengembangkan kompetensi.

3. Kompetensi umum

Banyak orang bisa melakukan kompetensi ini. Kompetensi ini tersebar secara merata di kebanyakan orang. Salah satu contoh kompetensi umum adalah manajemen lepas, setiap orang memiliki kompetensi ini, namun dengan taraf yang berbeda.

4. Kompetensi permulaan

Kompetensi permulaan merupakan kompetensi dasar seseorang yang digunakan untuk memulai sebuah aktivitas. Selain bergantung kepada kompetensi bawaan, kompetensi ini juga bisa didapat dengan mengikuti pelatihan.⁴⁰

2.3.Kompetensi sumber daya manusia

Kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi keberhasilan organisasi. Dengan sumber daya unggul, perusahaan dapat meraih kesuksesan dengan lebih mudah. Dengan skill dan kompetensi, sumber daya manusia dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Sejalan dengan pernyataan menurut Spencer and Spencer dalam Syarifudin, kompetensi diartikan sebagai bawaan seseorang yang menyebabkan timbulnya sikap efektif, efisien, dan cekatan dalam melakukan segala hal. Dengan sikap efektif,

⁴⁰ *Ibid*, 3.

efisien dan cekatan seseorang dengan mudah mengembangkan skill atau kemampuannya.⁴¹

3. Motivasi dan motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan atau rangsangan terhadap manusia untuk berkegiatan. Motivasi adalah dorongan atau penggerak seseorang sehingga melakukan sebuah tindakan. Menurut KBBI motivasi diartikan sebagai dorongan yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau dengan mendapat kepuasan dengan perbuatannya.⁴² Menurut Rivai dalam Rosmaini dan Tanjung motivasi diartikan sebagai nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang dalam mencapai target atau tujuannya.⁴³ Maslow dalam Andjarwati mengatakan bahwasanya manusia memiliki kebutuhan masing-masing. Manusia akan berusaha memenuhi kebutuhannya. Maslow menunjukkannya dengan lima tingkatan berbentuk piramid.⁴⁴

Menurut Robins dalam Yasin, Musadieg, dan Ruhana motivasi kerja berperan sebagai pendukung dalam upaya mencapai tujuan.⁴⁵ Motivasi yang dimiliki pegawai merupakan hal yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan membantu sebuah instansi dalam mencapai tujuan.

⁴¹ Akhmad Syarifudin, "Pengaruh Kompetensi SDM dan Peran Audit Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (Studi Empiris Pemkab Kebumen)", *Jurnal Fokus Bisnis*, Vol. 14, No. 02, Desember 2014, Hal. 32.

⁴² Motivasi, *KBBI*, Oktober 2021.

⁴³ *Ibid*, Hal. 6.

⁴⁴ Tri Andjarwati, "Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori X Y Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mv Clelland", *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 1, No.1, April 2015, Hal. 46.

⁴⁵ Ilham Nur Yasin, Mochammad Al Musadieg, dkk, "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 41, No. 1, Desember 2016, Hal. 18.

3.1.Konsep motivasi

Suwanto dalam Prihatnata mengemukakan beberapa konsep motivasi diantaranya adalah:

- a. Model tradisional
Konsep memberi dorongan dengan cara meningkatkan sistem insentif berupa uang atau benda kepada pegawai berprestasi.
- b. Model hubungan manusia
Konsep memberi dorongan dengan menjalin hubungan sosial antara pimpinan dengan pegawai, agar pegawai merasa dihargai dan bermanfaat kepada lingkungan.
- c. Model sumber daya manusia
Konsep memotivasi pegawai dengan memberi kesempatan untuk berkompetisi agar pencapaiannya maksimal dengan kompetensi yang dimiliki.⁴⁶

3.2.Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Gomes dalam Tanjung menyampaikan bahwa motivasi kerja dipengaruhi diantaranya:

1. Faktor individual.
2. Faktor organisasional.⁴⁷

Menurut Sutermeister dalam Karweti, motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya:

1. Kondisi tempat kerja secara fisik.
2. Kondisi sosial pada lingkungan kerja.
3. Terpeenuhinya kebutuhan dasar seseorang.
4. Apresiasi atau penghargaan yang diterima.⁴⁸

⁴⁶ Widayat Prihatnata, "Teori-teori motivasi", Jurnal Adabiya, 2015, Vol. 1, No. 83, Hal. 3-4.

⁴⁷ Hasrudy Tanjung, "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan", Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 15, No. 1, April 2015, Hal. 29-30.

⁴⁸ Engkay Karweti, "Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerjaguru SLB di kabupaten Subang", Jurnal Penelitian Pendidikan, Vol. 11, No. 2, Oktober 2010, Hal. 82.

3.3. Jenis-jenis motivasi

Menurut Daft dalam Tanjung, motivasi dibedakan kedalam dua jenis, yaitu: Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik.⁴⁹

a) Motivasi Intrinsik.

Motivasi intrinsik merupakan hasrat yang bersumber dari dalam diri. Motivasi intrinsik berasal dari dorongan yang dilakukan diri sendiri. Motivasi ini akan muncul sendirinya dan tidak perlu dorongan atau rangsangan dari luar.

b) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik diartikan sebagai hasrat yang bersumber dari luar individu. Motivasi ini akan muncul ketika keadaan atau seseorang merangsang untuk melakukan suatu tindakan.⁵⁰

Menurut Hasibuan dalam Hayati, motivasi memiliki dua jenis :

a) Motivasi positif

Motivasi positif merupakan dorongan yang diberikan dalam bentuk hadiah atau penghargaan. Motivasi ini diberikan atas dasar prestasi kerja yang diberikan pegawai. Dengan motivasi positif, pimpinan berharap agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

b) Motivasi negatif

Motivasi negatif merupakan rangsangan yang diberikan dalam bentuk hukuman atau *Punishment*. Motivasi negatif diberikan kepada atas dasar kekurangan atau kesalahan yang dilakukan pegawai. Dengan memberikan motivasi negatif, pegawai diharapkan dapat memperbaiki kesalahan dan tidak mengulangi perbuatannya.⁵¹

⁴⁹ *Ibid*, Hal. 30.

⁵⁰ *Ibid*, Hal. 4-5.

⁵¹ Ema Nurhayati, "pengaruh penerapan sistem penilaian E-kinerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kabupaten Sematang Timur melalui

3.4.Prinsip Motivasi

Menurut Rivai dalam Permatasari dan Musadieq motivasi kerja terbagi dalam beberapa prinsip, yaitu:

1. Prinsip partisipasi
Pimpinan memberi kesempatan kepada pegawai untuk ikut berperan aktif terhadap tujuan bersama.
2. Prinsip komunikasi
Pimpinan memberi informasi yang akurat meliputi pencapaian tugas.
3. Paham mempercayai peran pegawai
Pemimpin seharusnya mempercayai pentingnya posisi pegawai. Dengan itu, bawahan akan merasa dihargai dan akan meningkatkan semangat kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian karyawan
Pimpinan memberi wewenang pegawai tentang tugas yang akan dicapai. Pegawai diberi kebebasan untuk memutuskan sesuatu yang berpengaruh terhadap hasil kerjanya sendiri. Dengan itu, pegawai akan merasa ikut andil terhadap pencapaian tujuan.
5. Paham memberikan timbal balik
Apabila pimpinan memberikan perhatian yang baik kepada pegawai, maka pegawai juga akan menunjukkan perhatiannya terhadap tujuan instansi yang ingin dicapai.⁵²

C. Paradigma Penelitian

1. Hubungan antara variabel kompetensi sumber daya manusia dengan variabel produktivitas kerja

Menurut Lestari, Dewi, dan Kanivia kompetensi merupakan sesuatu yang ada di balik kinerja pegawai. Dengan

motivasi sebagai variabel intervening”, Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis, September 2017, Hal 38.

⁵² Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieq, dkk. “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 25, No. 1, Agustus 2015, Hal, 4.

kinerja yang baik, seorang pegawai yang akan lebih produktif dalam menyelesaikan tugasnya. Teori diatas menunjukkan bahwa untuk menjadi pegawai produktif, maka seorang pegawai membutuhkan kompetensi yang mumpuni. Dengan bekal kompetensi yang mumpuni, seorang dapat produktif dalam menyelesaikan tugas.⁵³ Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diputuskan terdapat hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dengan produktivitas kerja.

2. Hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel produktivitas kerja

Menurut Eksan dan Dharmawan, motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menstimulus seseorang untuk menyelesaikan suatu tindakan dengan bantalan dan alasan tertentu. Dalam mencapai produktivitas pegawai, seseorang membutuhkan motivasi tinggi agar dapat melaksanakan tugas dengan maksimal. Teori diatas menjelaskan bahwa seorang pegawai harus mempunyai motivasi tinggi agar dapat mencapai tugas secara maksimal. Hasil tugas yang maksimal merupakan ciri-ciri dari pegawai yang produktif. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tinggi akan mendorong pegawai menjadi lebih produktif.⁵⁴

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono dalam Peni, hipotesis adalah dugaan sementara untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian, rumusan masalah dituangkan dalam wujud kalimat pernyataan.⁵⁵

⁵³ *Ibid*, Hal. 4.

⁵⁴ *Ibid*, Hal. 14.

⁵⁵ Tunjungsari Peni, "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. pos Indonesia (persero) Bandung", (Vol. 1 No. 1, Maret 2011), hal 8.

Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1) Hipotesis 1

H1: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik

H0: Kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik

2) Hipotesis 2

H1: Motivasi kerja berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik

H0: Motivasi kerja tidak berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik

3) Hipotesis 3

H1: Kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik

H0: Kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja tidak berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menerapkan kaidah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang didominasi besaran angka, mulai dari tahapan pengumpulan dan pengolahan data, sampai tampilan hasil penelitian. Pada metode penelitian kuantitatif, instrumen yang sering di pakai adalah angket (kuesioner). Peneliti akan memproses data dengan ilmu statistik. Setelah itu, hasil perhitungan statistik akan diinterpretasikan agar pembaca mudah untuk memahami data.

Peneliti menerapkan model penelitian asosiatif. Sugiono dalam Krisnawati dan Suartana menyatakan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh antara dua variabel atau lebih.⁵⁶

B. Objek Penelitian

Peneliti menetapkan kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik yang beralamat di Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 39, Sumursango, Mbedilan, Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik sebagai objek penelitian. Peneliti menetapkan kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik sebagai objek penelitian karena jarak antara rumah peneliti dengan kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik terbilang dekat. Selain itu, peneliti berminat melakukan observasi di objek penelitian terkait karena terdapatnya kesenjangan antara teori dalam fokus penelitian dengan fakta di lapangan.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan keseluruhan unsur pada objek penelitian. Menurut Sugiono dalam Kodu populasi merupakan

⁵⁶ *Ibid*, Hal. 2549.

generalisasi subjek pada objek penelitian dengan ketentuan tertentu dan telah diputuskan peneliti untuk diteliti dan disimpulkan.⁵⁷ Dalam jajaran Kementerian Agama Kabupaten Gresik terdapat kurang lebih 54 pegawai yang terdiri dari ASN dan pegawai honorer.

Sampel merupakan bagian kecil dari populasi. Sampel adalah objek berupa manusia hewan, benda, tumbuhan, fenomena atau hal lain yang akan dipelajari oleh peneliti. Menurut Sugiono dalam Kuswandi dkk sampel merupakan bagian dari suatu populasi.⁵⁸ Populasi sebanyak 54 responden dihitung dengan taraf signifikansi 5%, maka hasil sampelnya adalah 48 responden. Penelitian ini menggunakan metode teknik *Random Sampling*. Teknik *Random Sampling* adalah metode penentuan sampel tanpa kriteria tertentu. Tingkat pendidikan responden pada penelitian ini adalah S2 dengan rata-rata usia 47 tahun.

D. Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian

Menurut Anshori dan Iswati variabel merupakan sketsa penelitian yang memiliki berbagai macam nilai.⁵⁹ Variabel penelitian merupakan suatu konsep yang ingin diteliti oleh peneliti karena adanya persoalan. Dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian adalah tampilan bentuk persoalan yang akan dipecahkan dan dipelajari. Dalam suatu penelitian kuantitatif, terdapat dua variabel, yaitu: variabel bebas atau *Independen* (X) dan variabel terikat *Dependen* (Y).

⁵⁷ Sarini Kodu, "Harga, kualitas prosuk, dan kualitas pelayanan pengaruhnya terhadap keputusan pembelian mobil Toyota Avanza", Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 3, September 2013, Hal. 1254.

⁵⁸ Maryana Kuswandi dkk. Oktober 2012. "*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang*". Jurnal Manajemen. Vol.10 No.1. Hal 1040.

⁵⁹ Muslich Anshori dan Sri Iswati, 2009, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Surabaya, UNAIR, Hal. 56.

Variabel *Independen* (X1) pada penelitian ini menggunakan variabel kompetensi sumber daya manusia. Penelitian ini mengacu kepada dimensi kompetensi yang dikemukakan Rande,⁶⁰ yaitu:

a. Motif

Motif merupakan suatu dorongan yang memicu munculnya sebuah tindakan. Dengan adanya sebuah motif, seseorang akan terarahkan untuk melakukan tindakan atas dasar keinginannya.⁶¹

Indikator kompetensi dalam dimensi motif adalah:

1. Memiliki dorongan dan minat untuk mempelajari hal baru
2. Terdorong untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan

b. Sifat atau sikap

Sifat merupakan sesuatu yang mendasar pada diri seseorang. Dalam kata lain, sifat diartikan sebagai sesuatu yang mendasari munculnya perilaku seseorang.

Indikator kompetensi dalam dimensi sikap adalah:

1. Mematuhi norma yang berlaku
2. Melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu

c. Konsep Diri

Konsep diri dapat diartikan sebagai *Case* tentang diri seseorang yang meliputi sikap, nilai, dan kepercayaan atau prinsip seseorang.⁶²

Indikator dalam dimensi konsep diri adalah:

1. Berfikir kreatif dalam menjalankan pekerjaan

⁶⁰ Dina Rande, "Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika Kabupaten Mamuju Utara", E Jurnal Katalogis, Vol. 4, No.2, Hal. 107.

⁶¹ Suci Amika Ukkas, "Analisis kinerja ditinjau dari aspek motif, karakter, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan pegawai badan pelaksana penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan Kabupaten Parigi Moutong", Jurnal Ekonomi Trend, Vol. 5, No. 1, Desember 2016, Hal 7.

⁶² *Ibid*, Hal. 8.

2. Dapat memberikan ide baru
- d. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi tentang suatu hal yang dimiliki seseorang.⁶³ Pengetahuan terletak pada ingatan. Pengetahuan dapat hilang dan dapat bertambah. Salah satu metode dalam menambah pengetahuan adalah dengan mengikuti pelatihan.

- e. Keterampilan

Keterampilan merupakan proses implementasi dari pengetahuan yang didapat.⁶⁴

Indikator dalam dimensi keterampilan adalah:

1. Mampu memecahkan masalah ketika menjalankan pekerjaan
2. Memiliki pengaruh pelatihan
3. Mampu berkomunikasi dengan baik⁶⁵

Variabel *Independen* (X2) penelitian ini ialah motivasi kerja. Penelitian ini mengacu kepada dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor alamiah, bawaan setiap orang yang menyebabkan terciptanya motivasi *Internal*. Indikator motivasi kerja dalam dimensi faktor intrinsik adalah:

1. Insentif
2. Penghargaan atas prestasi
3. Gaji

- b. Faktor Ekstrinsik

⁶³ *Ibid*, Hal 8.

⁶⁴ *Ibid*, Hal 8.

⁶⁵ Ahmad Badawi Saluy, Tersia Musanti, Bambang Mulyana, "Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja personel di Makosek Hanudnas I." *Journal Of Management and Business Review*, Vol. 16, No. 1, Hal. 94-95.

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang bersumber dari luar diri. Indikator motivasi kerja dalam dimensi faktor ekstrinsik adalah:

1. Hubungan sosial antar pegawai
2. Perlakuan adil
3. Lingkungan kerja

c. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan kepemilikan informasi yang berguna dalam penyelesaian pekerjaan. Indikator motivasi kerja dalam dimensi pengetahuan adalah:

1. Memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang pekerjaannya
2. Mempunyai *Knowledge* yang baik tentang tugas dan tanggung jawabnya

d. Pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan dalam menganalisis dan mencerna informasi yang didapat. Indikator motivasi kerja dalam dimensi pemahaman adalah memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya dengan baik.⁶⁶

Variabel *Dependen* (Y) penelitian ini adalah produktivitas pegawai. Dimensi pada penelitian ini mengacu pada pendapat Senata, Nuridja, dan Suwena. Dimensi yang digunakan untuk mengukur produktivitas yaitu:⁶⁷

a. Pencapaian Kualitas

Kualitas merupakan dimensi produktivitas yang sulit untuk diukur secara objektif. Hal ini karena dimensi kualitas

⁶⁶ *Ibid*, Hal 94.

⁶⁷ I Wayan Senata, I Made Nuridja dan Kadek Rai Suwena, “pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Bandung”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol. 4, No.1, 2014, Hal. 3.

hanya berdasarkan tampilan yang meliputi fisik dan non fisik, bukan berdasarkan nilai, jumlah atau volume.⁶⁸

b. Pencapaian Kuantitas

Kuantitas merupakan dimensi produktivitas yang diukur berdasarkan nilai, jumlah atau volume. Karakteristik kuantitas ialah dapat dilihat dan dapat dihitung.⁶⁹

Pada variabel ini, peneliti telah menentukan indikator penelitiannya, diantaranya yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Meningkatnya *Output* yang dihasilkan
- c. Spirit kerja
- d. Pembangunan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi⁷⁰

E. Tahap-tahap penelitian

1. Tahapan Pra Lapangan

Tahap pra lapangan disebut sebagai tahap orientasi. Tahapan ini terjadi sebelum peneliti terjun untuk mengumpulkan data. Tahap pra lapangan dilakukan untuk mencari gambaran global dari obyek penelitian. Langkah selanjutnya peneliti akan merancang tahap penelitian. Terdapat enam tahap dalam pra lapangan, yaitu:

- a. Tahap perencanaan penelitian
- b. Tahap pemilihan lokasi penelitian

⁶⁸ Christina Whidya Utami, "Peningkatan nilai perusahaan melalui perbaikan produktivitas dan kualitas pada sektor jasa sebuah analisis konseptual", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.4, No. 2, Hal. 58.

⁶⁹ *Ibid*, Hal. 58.

⁷⁰ Nuryanto, Murakhman Sayuti Enggok, Akhmad Abdurrahman, "Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai kantor unit penyelenggara pelabuhan kelas III Satu", *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Vol. 1, No. 1, September 2017, Hal. 86.

- c. Tahap pengurusan izin penelitian
 - d. Tahap penilaian kondisi lokasi penelitian
 - e. Tahap pemilihan sampel.
 - f. Tahap penyusunan kelengkapan penelitian.
2. Tahapan Lapangan

Tahapan ini adalah tahap pengumpulan data yang terfokus sesuai dengan pokok permasalahan. Pada tahap ini, peneliti akan mengumpulkan data di lokasi penelitian. Peneliti mengumpulkan data dengan beberapa metode, diantaranya adalah dengan menyebar kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setelah itu, peneliti menganalisis data sebagai bahan penelitiannya.

3. Tahapan Analisis Data

Peneliti mempelajari data yang diambil. Peneliti menghitung skor dari kuesioner yang telah disebar kepada responden, menghitung dan membuat tabulasi data. Setelah itu, peneliti memproses data dan membentuknya dalam bentuk tabel. Setelah itu, peneliti menganalisa data skor dengan metode SPSS, menginterpretasi data yang dihasilkan dari metode statistik, peneliti membuat menyimpulkan hasil penelitian dalam bentuk laporan.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan kumpulan persoalan yang digunakan untuk mencari informasi dari responden. Kuesioner berupa pertanyaan tertulis yang dapat disebar dengan media cetak maupun media online. Penyebaran kuesioner lakukan untuk mengetahui hal-hal tertentu.⁷¹

Pada observasi ini, metode angket yang dipakai adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah sebuah pertanyaan yang disertai jawabannya, sehingga responden

⁷¹ Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta. 2006), hlm 225.

hanya memilih jawaban yang dianggap benar.⁷² Model atau bentuk dari angket ini berupa pernyataan yang disertai dengan jawabanya, selanjutnya responden hanya tinggal memilih jawaban yang sesuai. Cara mengisi angket ini adalah dengan membubuhkan tanda centang pada kolom jawaban.

Berikut adalah skor dari jawaban atas pernyataan :

- a. SS : Sangat Setuju = 5
- b. S : Setuju = 4
- c. RR : Ragu-Ragu = 3
- d. TS : Tidak Setuju = 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju = 1

Peneliti mendapatkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Peneliti menyebarkan angket ke setiap bidang yang ada di kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Ketika tahap penyebaran dan pengumpulan kuesioner selesai, ternyata kuesioner yang terkumpul hanya sejumlah 38 dari 48 kuesioner yang ditargetkan. Sejumlah 10 responden tersebut berhalangan untuk mengisi kuesioner. 3 pegawai bidang Perencanaan berhalangan mengisi kuesioner dikarenakan memiliki kesibukan, 3 pegawai Pendma berhalangan mengisi kuesioner dikarenakan tugas ke luar kota, 2 pegawai Bimas berhalangan mengisi kuesioner dikarenakan tugas di luar kantor, 1 pegawai PTSP berhalangan mengisi kuesioner dikarenakan sedang tidak masuk kerja, 1 Subag TU berhalangan mengisi kuesioner dikarenakan sedang dinas ke luar kota.

2. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan berkomunikasi dalam rangka mencari informasi. Wawancara dilakukan dengan cara berkomunikasi (tanya-jawab) antara pewawancara dengan

⁷² Dessy Damayanti, "Sihapes (Sistem Informasi Hasil Penelitian Siswa bagi Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 7 Semarang", *Edu Komputika Journal* (Vol.1, No.2, Tahun 2014), Hal 53

informan untuk mencari informasi. Moleong mendefinisikan wawancara sebagai dialog yang dilakukan untuk tujuan tertentu. Percakapan dilakukan dengan proses pewawancara mengajukan pertanyaan dan narasumber akan memberi jawaban dari pertanyaan tersebut.⁷³ Pada tahap ini, peneliti mewawancarai informan secara langsung untuk mendapat informasi. Wawancara secara langsung mempermudah peneliti dalam mendapat informasi yang akurat. Peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur. Peneliti mewawancarai informan dengan bentuk pertanyaan bebas. Pertanyaan bebas merupakan pertanyaan langsung. Peneliti akan memberikan pertanyaan secara bebas dan tentunya berkesinambungan antara satu pertanyaan dengan pertanyaan lain. Dan pertanyaan yang diberikan peneliti harus besinggungan dengan alur topik penelitian.

3. Observasi

Observasi merupakan kegiatan mengamati suatu fenomena atau kejadian. Peneliti akan menggunakan metode observasi untuk mengamati lokasi penelitian. Menurut Mardalis observasi adalah metode pengumpulan data dengan mengamati keadaan atau fenomena sosial yang terjadi di lokasi penelitian.⁷⁴ Observasi dilakukan peneliti dengan cara mengamati keadaan, perilaku dan kegiatan orang yang sedang diamati. Peneliti dapat mengamati keseharian orang yang sedang diamati agar mendapat data yang akurat. Dalam metode observasi, peneliti dituntut aktif dalam mengamati keadaan, karena dalam metode ini seluruh data bergantung pada kemampuan peneliti. Observasi dilakukan secara terperinci dan mendalam agar didapat data yang jelas dan akurat. Selain sebagai data utama, hasil observasi akan digunakan peneliti

⁷³ *Ibid*, 63.

⁷⁴ Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hal. 63.

dalam proses validasi data. Peneliti membandingkan hasil observasi lapangan dengan hasil dari sumber data lain.

4. Metode Dokumentasi

Dokumen adalah barang atau tulisan (berbentuk nyata). Dokumen tidak hanya yang berbentuk lisan, bisa juga berbentuk tulisan, foto, arsip maupun bentuk lain. Dalam metode dokumentasi peneliti mengamati dan menelaah benda mati seperti dokumen, foto, arsip, peraturan, dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini, peneliti mengamati dokumen yang ada di kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Walaupun hanya sebatas sumber data sekunder atau pendukung, metode dokumentasi sangat diperlukan peneliti. Dokumentasi dilakukan peneliti untuk menguji akurasi hasil wawancara bersama informan. Peneliti akan membandingkan hasil wawancara bersama informan dengan dokumen yang dikumpulkan ketika penelitian. Selain itu, dokumentasi dianggap sebagai metode yang tingkat kebenarannya tinggi karena dokumen merupakan sumber data yang relatif stabil dan tidak berubah. Selain itu, dokumen merupakan benda mati, jadi tingkat kekeliruan sangat sedikit dan sulit untuk dirubah.

G. Teknik Reliabilitas dan Validitas Instrumen

1. Uji Validitas

Pada sebuah penelitian, peneliti membutuhkan data yang valid dan akurat. Untuk mendapatkannya, peneliti akan melakukan uji validitas agar data yang didapat akurat dan valid. Uji validitas adalah suatu metode dalam menguji instrument kuesioner. Tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk mengidentifikasi kekuatan instrumen yang digunakan.

Kevalidan sebuah data dapat dilihat melalui kemiripan antara data yang terkumpul dengan kenyataan data di lapangan.⁷⁵

Pada penelitian ini, peneliti membandingkan koefisien korelasi dengan angka *r Product Moment*. Pada hasil uji *Person Product Moment*, angka *r* hitung harus lebih menonjol dari *r* tabel dengan tujuan agar informasi tersebut dapat dikatakan kritis. Pengujian ini menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05.⁷⁶

Berikut merupakan tabel nilai *r product moment*:

Tabel 3.1
Nilai *r* product moment

No	N	Taraf Signifikansi 5%
1	33	0,344
2	34	0,339
3	35	0,334
4	36	0,329
5	37	0,325
6	38	0,320

Hasil uji validitas instrumen penelitian dengan menggunakan uji *SPSS* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) :

⁷⁵ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 121

⁷⁶ Febrinawati Yusup, *Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif*. Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan, Vol 7, No 1, Tahun 2018, Hal 20

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,833	0,320	Valid
X1.2	0,933	0,320	Valid
X1.3	0,730	0,320	Valid
X1.4	0,783	0,320	Valid
X1.5	0,791	0,320	Valid
X1.6	0,833	0,320	Valid
X1.7	0,769	0,320	Valid
X1.8	0,901	0,320	Valid
X1.9	0,933	0,320	Valid

Tabel diatas menyatakan bahwa instrumen variabel kompetensi sumber daya manusia dinyatakan valid/kredibel, karena keseluruhan r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian, peneliti dapat melanjutkan penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2) :

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,489	0,320	Valid
X2.2	0,811	0,320	Valid
X2.3	0,931	0,320	Valid
X2.4	0,804	0,320	Valid
X2.5	0,895	0,320	Valid
X2.6	0,870	0,320	Valid
X2.7	0,835	0,320	Valid
X2.8	0,587	0,320	Valid

Tabel diatas menyatakan bahwa instrumen variabel motivasi kerja dinyatakan valid/kredibel, karena keseluruhan r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian, peneliti dapat melanjutkan penelitian.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (X2) :

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,843	0,320	Valid
Y2	0,725	0,320	Valid
Y3	0,786	0,320	Valid
Y4	0,873	0,320	Valid
Y5	0,775	0,320	Valid
Y6	0,795	0,320	Valid

Tabel diatas menyimpulkan bahwa instrumen pada variabel produktivitas kerja dinyatakan valid/kredibel karena keseluruhan r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian, peneliti bisa melanjutkan penelitian.

2. Uji Reabilitas

Setelah melakukan uji validitas, peneliti melakukan uji reabilitas. Uji reliabilitas adalah metode pengujian yang dilakukan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan instrument kuesioner. Uji reliabilitas merupakan alat ukur dalam menjamin konsistensi, kestabilan dan dependibilitas suatu instrument penelitian. Sebuah instrument dapat dikatakan reliable ketika menunjukkan hasil yang sama pada beberapa kali pengujian.⁷⁷

⁷⁷ Nelda Azhar Dan Muhammad Adri. *Uji Validitas Dan Reliabilitas Paket Multimedia Interaktif*. Komunitas E-Learning Ilmu Computer.Com, 2008, Hal 3.

Pada tahap uji reabilitas, peneliti menggunakan metode pengujian *Alpa Cronbach*. *Alpa Cronbach* merupakan metode pengujian untuk menghitung reliabilitas dalam suatu penelitian. Dalam uji reabilitas, taraf signifikansi yang digunakan peneliti sebesar 0,05. Perangkat penelitian bisa dibilang reliabel apabila skala *Alpha Cronbach* melampaui r kritis.⁷⁸ Sebaliknya, apabila skala *Alpha Cronbach* tidak melampaui r kritis, perangkat penelitian dinyatakan tidak reliabel.

- a) Hasil Uji reabilitas variabel kompetensi sumber daya manusia

Peneliti melakukan uji reabilitas terhadap instrumen pertanyaan pada variabel bebas kompetensi sumber daya manusia. Variabel tersebut memiliki 9 item pertanyaan. Berikut perolehan nilai uji reabilitas variabel kompetensi sumber daya manusia.

Tabel 3.5
Reability Statistics
Kompetensi Sumber Daya Manusia

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,945	9

Pada tabel diatas, nilai *Alpha's Cronchbach* variabel kompetensi sumber daya manusia menunjukkan nilai 0,945 dan nilai r kritis sebesar 0,320. Dari pernyataan tersebut, variabel kompetensi sumber daya manusia dikatakan reliabel serta layak sebagai data penelitian.

- b) Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja

⁷⁸ Dwi Priyatno, Mandiri Belajar SPSS, (Jakarta: Buku Kita, 2009), hal, 2

Peneliti menjalankan uji reabilitas terhadap pertanyaan variabel motivasi kerja. Variabel Motivasi Kerja sendiri memiliki 8 item pertanyaan. Berikut adalah *Output* uji reabilitas variabel motivasi kerja.

Tabel 3.6
Reability Statistics
Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,899	8

Pada table diatas, nilai *Alpha's Cronchbach* variabel motivasi kerja menunjukkan nilai 0,899 lebih tinggi disbanding r kritis 0,320. Berdasarkan pernyataan tersebut, variabel motivasi kerja diputuskan reliabel serta layak sebagai bahan observasi.

c) Hasil Uji Reabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Peneliti menjalankan uji reabilitas terhadap pertanyaan variabel terikat produktivitas kerja. Variabel ini memiliki 6 instrumen pertanyaan. Berikut adalah *Output* uji reabilitas variabel produktivitas kerja.

Tabel 3.7
Reability Statistics
Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,887	6

bersandarkan *Output* hasil uji reabilitas variabel diatas, nilai *Alpha's Cronchbach* pada variabel motivasi kerja menunjukkan angka $0,887 > r$ kritis sebesar 0,320. Nilai

Alpha's Cronchbach lebih besar dari r kritis, maka variabel produktivitas kerja diputuskan reliabel serta layak dijadikan data observasi.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji asumsi klasik (Uji normalitas data)

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolienaritas, uji heteroskedastisitas. Uji regresi dapat dikatakan baik apabila distribusinya normal.⁷⁹ Uji normalitas dilakukan untuk mendeteksi data memiliki deseminasi normal atau tidak, sehingga layak untuk bahan penelitian. Uji regresi dapat dikatakan baik apabila instrumen penelitian memiliki deseminasi normal. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih tinggi 0,05.⁸⁰ Uji normalitas data digunakan untuk melihat kenormalan data agar bisa mewakili populasi.⁸¹

Dalam pengujian normalitas data, peneliti menggunakan teknik uji *kolmogrov-smirnov*. Dasar yang membuktikan distribusi baik atau tidak dinyatakan sebagai berikut:⁸²

⁷⁹ Rendy Gulla, Sem George Oroh, dkk. “*Analisis Harga, Promosi, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Manado Grace Inn*. Jurnal Emba”, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol 3, No 1, Hal 1255.

⁸⁰ Anom Cahaya Saputra dan I. Gn Suaryana, “*Pengaruh Umur Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Return On Assets Dan Financial Leverage Pada Underpricing Penawaran Umum Perdana*”. E-Jurnal Akuntansi, Vol. 15, No. 2, 2016, Hal 1218.

⁸¹ Angrita Denziana, dkk, “*Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return*”, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 5, No. 2, September 2014, Hal. 17-40

⁸² Ari Apriyono, Abdullah Taman, “*Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode*”, Jurnal Nomina, Vol II, No II, 2013, Hal 76-96

- a. Ketika hasil signifikansi $> 0,05$, instrumen penelitian disimpulkan berdistribusi normal.
 - b. Ketika hasil signifikansi $< 0,05$, instrumen penelitian disimpulkan tidak berdistribusi normal.
2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ialah tektik uji untuk mengetahui koneksi antara dua atau lebih variabel independent atas variabel dependen secara linear. Manfaat lain uji regresi linier berganda adalah memperkirakan nilai dari variabel terikat berdasarkan variabel bebasnya.⁸³ Tahapan dalam melakukan uji regresi linier berganda yaitu:⁸⁴

- a. Memformulasikan dugaan sementara
- b. Memformulasikan tabel penolong
- c. Menghitung a dan b1 dan b2 dengan rumus

$$b1 = \frac{(\sum x2 \ 2)(\sum x1y) - (\sum x1x2)(\sum x2 \ y)}{(\sum x1 \ 2)(\sum x2 \ 2) - (\sum x1x2) \ 2}$$
- d. Merancang persamaan regresi.
- e. Menghitung nilai korelasi ganda.
- f. Menghitung Determinan Korelasi Ganda.
- g. Menghitung signifikansi Korelasi Ganda Fhitung.
- h. Menarik kesimpulan.
- i. bila $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ H_0 ditolak, yang berarti hubungan X_1, X_2, X_3 dengan Y signifikan.
- j. bila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ H_1 ditolak yang berarti hubungan X_1, X_2, X_3 dengan Y tidak signifikan.⁸⁵

3. Uji Hipotesis

a. Uji-t

Uji t adalah metode uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas atas variabel

⁸³ Mar'atu Shaliha, Pengaruh Budaya Organisasi Dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota makassar Skripsi, Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar, hal, 1-21.

⁸⁴ Nanang Martono, Statistik Sosial (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hal 271.

⁸⁵ Nanang Martono, Statistik Sosial (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hal 273

terikat secara parsial. Pedoman dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Ketika hasil signifikansi $< 0,05$ H_0 ditolak. Dengan demikian, variabel bebas dinyatakan berpengaruh dominan atas variabel terikat.
- 2) Ketika hasil signifikansi $> 0,05$, H_0 diterima. Dengan demikian, variabel bebas dinyatakan berpengaruh tetapi tidak dominan atas variabel terikat.

b. Uji f

Uji f adalah teknik uji yang dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan variabel independent atas variable dependen secara bersamaan. Uji f menggunakan pedoman sebagai berikut:

- 1) Ketika hasil signifikansi $< 0,05$ H_0 ditolak. Dengan demikian, variabel bebas dinyatakan berpengaruh dominan atas variabel terikat.
- 2) Ketika hasil signifikansi $> 0,05$, H_0 diterima. Dengan demikian, variabel bebas dinyatakan berpengaruh tetapi tidak dominan atas variabel terikat.

Kemudian cara kedua adalah sebagai berikut:

- 1) Ketika $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$, H_0 ditolak. Dengan demikian, variabel bebas dinyatakan berpengaruh dominan atas variabel terikat.
- 2) Ketika $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$, H_0 diterima. Dengan demikian, variabel bebas dinyatakan berpengaruh tetapi tidak dominan atas variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Penelitian

1. Profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik dapat dikatakan sebagai kantor Kementerian Agama yang relatif baru, dikarenakan kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik berdiri pada tahun 1976 dengan nama kantor Departemen Agama. Pada tanggal 31 Januari 2010 nama tersebut diganti dengan kantor Kementerian Agama Kab. Gresik. Kantor Kementerian Agama Kab. Gresik berlokasi di Jl. Jaksa Agung Suprpto no. 39 Gresik.

Tujuan kantor Kementerian Agama kabupaten Gresik adalah sebagai wadah masyarakat dalam berkegiatan dan berorientasi di bawah naungan Kementerian Agama. Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik terbagi dalam beberapa bidang/seksi, diantaranya adalah :

- 1) Sub Bagian Tata Usaha
Bertugas mengkoordinasikan kebijakan, memutuskan perencanaan, melayani serta membina administrasi keuangan dan BMN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
- 2) Seksi Pendma
Bertugas melayani informasi dan pembinaan pada pendidikan mulai dari RA, MI, MTS, MA, dan MAK.
- 3) Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren
Bertujuan melakukan pelayanan perizinan operasional madin, LPQ, Pondok Pesantren, serta permohonan konsultasi pendidikan diniyah dan Pondok Pesantren.
- 4) Seksi Pelayanan Haji dan Umroh
Bertugas melayani penerbitan SPPH, permohonan pembatalan haji, pengumpulan dokumen paspor,

penerbitan surat rekomendasi paspor haji, haji khusus dan umroh, dan pelaksanaan pelunasan ibadah haji.

5) Seksi Bimas Islam

Bertugas melayani konsultasi keluarga, penerbitan SKT majelis taklim, permohonan ukur arah kiblat, permohonan penceramah, ruhaniawan, permohonan ID dan sertifikat simas, permohonan data nikah rujuk.

6) Seksi zakat dan wakaf

Bertugas melayani permohonan usulan sertifikat tanah wakaf, permohonan pembinaan lembaga amil zakat, permohonan rekomendasi, perizinan produk halal, pembayaran zakat, infaq dan sedekah.

7) Seksi PAIS

Bertugas melayani pemberkasan pencairan TPP PAIS, permintaan guru agama Islam, konsultasi data dan informasi pendidikan agama Islam.

2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik

a. Visi Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Terwujudnya masyarakat Gresik yang taat beragama, inklusif, toleransi, rukun, mandiri, sejahtera baik lahir maupun batin.

b. Misi Kementerian Agama Kabupaten Gresik

- 1) Meningkatkan kualitas pembinaan kehidupan beragama.
- 2) Meningkatkan kualitasnya pembinaan wawasan keagamaan.
- 3) Meningkatkan kualitas pembinaan antar umat beragama.
- 4) Meningkatkan kualitas toleransi antar umat beragama.
- 5) Menjadikan tata kelola pemerintahan yang adil, profesionalis dan bersih.

- 6) Meningkatkan kualitas pembelajaran tingkat RA, Madrasah, Pendidikan agama dan keagamaan.

3. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Adapun susunan struktur organisasi dari Kementerian Agama Kabupaten Gresik adalah sebagai berikut :

1. Kepala Kemenag : Markus, S.Pd.,M.M.Pd
2. Kasubaf TU : Moh. Qoyyim. M.Fil.I
3. Seksi Pendma : Akhmad Yahya S.Ag., M.Pd.I
4. Seksi Pontren : Wayan Kurniawan. SE
5. Seksi PHU : Drs. Moh. Nasim, M.Pd
6. Seksi Pais : Abdul Ghofar, S.Ag., M.Pd.I
7. Seksi Bimas : Munir, M.Ag
8. Seksi Zakat Wakaf : H. Lulus, SE

B. Penyajian Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum peneliti melakukan uji asumsi klasik, peneliti melakukan pengujian validitas dan reabilitas. Peneliti melakukan uji asumsi klasik ketika instrument penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Pada penelitian ini, peneliti menganalisa data dengan metode analisis statistika. Sebelumnya, peneliti akan menyebar kuesioner kepada responden untuk diisi. Setelah itu, peneliti akan mengelompokkan data serta penusunan tabulasi data. Setelah itu, data diproses dengan model analisis statistika. Peneliti memanfaatkan program *SPSS* dalam menganalisis data. Berikut adalah beberapa uji asumsi klasik yang dilakukan menggunakan program *SPSS*:

a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali dalam Apriyono dan Taman uji Normalitas merupakan teknik pengujian untuk mengidentifikasi distribusi pada nilai residual.⁸⁶ Pada

⁸⁶ *Ibid*, Hal. 82.

penelitian ini, peneliti menerapkan metode uji *Kolmogorov-Smirnov* bertaraf signifikansi 5% untuk mengetahui normalitas data. Berikut hasil Uji Normalitas data dengan memanfaatkan program *SPSS versi 20*.

Tabel 4.8
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,91687903
Most Extreme Differences	Absolute	,180
	Positive	,180
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		1,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,171

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Dari tabel diatas menunjukkan hasil signifikansi sebesar $0,171 > 0,05$. Dengan begitu, variabel kompetensi sumber daya manusia, motivasi kerja dan produktivitas kerja dinyatakan memiliki distribusi normal.

- b. Uji Multikolinearitas
Uji Multikolinearitas ialah teknik pengujian untuk mengetahui korelasi pada variabel independen. Peneliti melihat nilai *Tolerance* dan VIF untuk mengetahui adanya multikolinearitas. Multikolinearitas terdeteksi ketika nilai *Tolerance* tidak melampaui 0,10 serta nilai VIF melampaui angka 10. Begitupun sebaliknya, apabila nilai *Tolerance* melampaui angka 0,10 dan VIF tidak lebih besar dari 10,

disimpulkan variabel independen terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 4.9
Coefficient

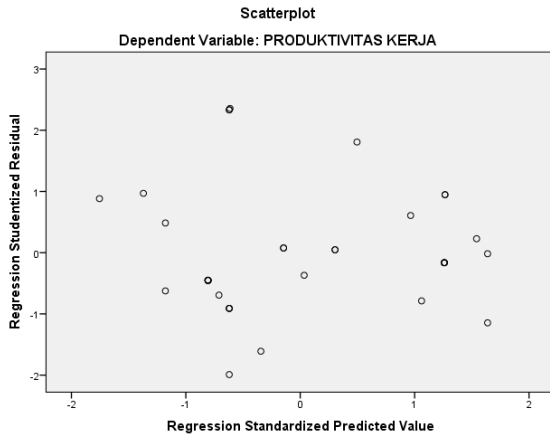
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,516	1,939
	Motivasi Kerja	0,516	1,939

Nilai *Tolerance* variabel X1 menunjukkan angka $0,516 > 0,10$ dengan VIF sebesar $1,939 < 10$. Di sisi lain, nilai *Tolerance* variabel X2 sebesar $0,516 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,939 < 10$. Maka, variabel bebas pada penelitian ini dinyatakan tidak terindikasi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah teknik pengujian untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan pada model regresi. Heteroskedastisitas dapat dianalisa dengan alokasi fokus pada grafik *Scatterplot*. Instrumen penelitian dinyatakan terhindar dari heteroskedastitas apabila titik pada tabel *Scatterplot* berpencar dan tidak menghasilkan grafik tertentu. Dan jika titik pada *Scatterplot* membentuk pola tertentu, maka instrumen penelitian dinyatakan terdapat Heteroskedastisitas. Berikut adalah grafik *Scatterplot* yang dilakukan dengan program *SPSS versi 20*.

Gambar 4.1
Heteroskedastisitas



Pada grafik diatas, titik-titik tersebar secara acak di dalam tabel dan tidak menghasilkan grafik tertentu. Dengan begitu, disimpulkan bahwa instrumen penelitian tidak terindikasi heteroskedastitas. Selain itu, peneliti juga melakukan uji glejser untuk mengetahui adanya Heteroskedastitas. Uji glejser dilakukan dengan menguji nilai AbsRes variabel independen. Berikut adalah tabel uji glejser yang memanfaatkan program *SPSS*.

Tabel 4.10
Uji Glejser

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,339	Tidak terjadi Heteroskedastitas
Motivasi Kerja	0,683	Tidak terjadi Heteroskedastitas

Nilai signifikansi variabel X1 menunjukkan nilai $0,339 > 0,05$ dan variabel X2 menunjukkan nilai $0,683 >$

0,05. Dapat disimpulkan instrument penelitian dinyatakan tidak terindikasi heteroskedastitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda merupakan metode pengujian untuk melihat korelasi antara 2 atau lebih variabel bebas atas variabel terikat. Teknik uji ini juga digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat atas variabel bebas. Berikut merupakan hasil beberapa uji regresi linear :

a. *Descriptive Statistics*

Tabel 4.11
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRODUKTIVITAS KERJA	26,26	2,468	38
KOMPETENSI SDM	39,39	3,983	38
MOTIVASI KERJA	33,82	3,439	38

Tabel “*Descriptive Statistics*” merupakan tabel yang memaparkan informasi mengenai nilai rata-rata dan nilai simpangan baku. Setelah menyebar kuesioner kepada responden, peneliti akan melakukan uji *Descriptive Statistics* untuk mengetahui nilai rata-rata pada variabel penelitian. Pada tabel di atas, nilai rata-rata variabel dependen menunjukkan angka sebesar 26,26. Sedangkan nilai rata-rata pada variabel X1 menunjukkan angka 39,39 dan nilai rata-rata pada variabel X2 sebesar 33,82. Selain memuat informasi mengenai nilai rerata, tabel *Descriptive Statistics* juga memuat informasi mengenai nilai simpangan baku. Nilai simpangan baku pada variabel dependen produktivitas kerja yaitu 2,468. Sedangkan pada variabel independen, nilai simpangan baku variabel X1

menunjukkan angka 3,983 serta nilai simpangan baku variabel X2 menunjukkan angka 3,439.

b. *Correlation*

Tabel 4.12
Correlation

		PRODUKTIVITAS KERJA	KOMPETENSI SDM	MOTIVASI KERJA
Pearson Correlation	PRODUKTIVITAS KERJA	1,000	,902	,786
	KOMPETENSI SDM	,902	1,000	,696
	MOTIVASI KERJA	,786	,696	1,000
Sig. (1-tailed)	PRODUKTIVITAS KERJA	.	,000	,000
	KOMPETENSI SDM	,000	.	,000
	MOTIVASI KERJA	,000	,000	.
N	PRODUKTIVITAS KERJA	38	38	38
	KOMPETENSI SDM	38	38	38
	MOTIVASI KERJA	38	38	38

UIN SUNAN AMPEL
SALAFIYAH

Penjelasan mengenai tabel *Correlation* di atas adalah sebagai berikut :

1) **Signifikansi**

Tabel 4.13
Signifikansi

<i>Sig. (1-tailed)</i>		
No	Variabel X	Produktivitas kerja (Variabel Y)
1	Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,000<0,05

2	Motivasi Kerja	0,000<0,05
---	----------------	------------

Pada tabel hasil uji *Correlation*, signifikansi variabel X1 sebesar 0,000. Demikian juga signifikansi variabel X2 adalah sebanyak 0,000 yang artinya signifikansi kedua variabel independen tidak melampaui 0,05. Dengan demikian, variabel X1 dan X2 dinyatakan memberikan pengaruh tinggi atas variabel Y.

2) Nilai Hubungan Person Product Moment

Gambar 4.2
Nilai Hubungan Person Product Moment

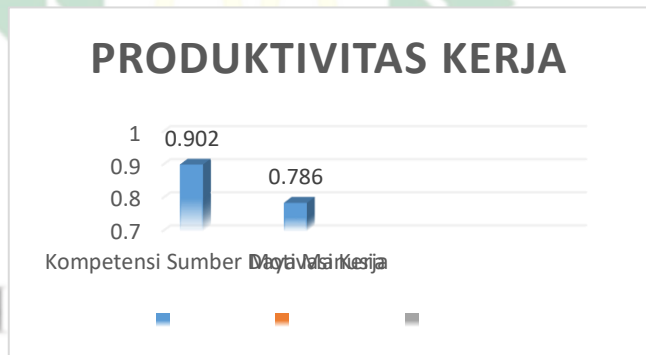


Diagram diatas memaparkan nilai korelasi variabel kompetensi sumber daya manusia sangat kuat/sangat solid yakni sebesar 0,902. Sedangkan nilai korelasi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,786 yang berarti kuat/solid. Berikut pedoman nilai korelasi *product moment* yang digunakan:

Tabel 4.14
Makna Nilai Korelasi *Product Moment*

Nilai	Makna
0,00-0,19	Sangat rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat/solid
0.80-1,00	Sangat kuat/sangat solid

c. *Variables Entered/Removed*

Tabel 4.15

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI SDM ^b		Enter

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. All requested variables entered.

Tabel “*Variabe Entered/Removed*” merupakan tabel yang memberi informasi bahwa semua variabel diikutkan dalam pengelolaan data.

d. *Model Summary*

Tabel 4.16

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,862	,854	,943

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI SDM

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Tabel di atas memaparkan besaran koefisien regresi antara variabel X1, X2 terhadap variabel Y sebesar 0,928 (Sangat kuat/sangat solid). Sedangkan *r square* menunjukkan nilai 0,862. Dengan demikian dapat dikatakan variabel bebas memberikan sumbangsih pengaruh senilai 86,2% atas variabel terikat, serta 13,8% selebihnya dipengaruhi variabel lain.

e. *Standart Error Of Estimates (SEE)*

Standart Error Of Estimates (SEE) merupakan teknik pengujian untuk melihat jenis regresi yang dipilih bisa dipakai sebagai *predictor* atau tidak. Pada tahap ini, peneliti membandingkan nilai *Std. Deviation* dengan dengan *Error Of Estimates SEE*.

Tabel 4.17**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,862	,854	,943

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI SDM

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRODUKTIVITAS KERJA	26,26	2,468	38
KOMPETENSI SDM	39,39	3,983	38
MOTIVASI KERJA	33,82	3,439	38

Model regresi dapat digunakan sebagai *predictor* ketika nilai *SEE* tidak melampaui nilai simpangan baku pada tabel *Descriptive Statistics*. Pada tabel Summary, nilai *SEE* menunjukkan angka sebesar 0,943. Nilai simpangan baku pada variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) sebesar 3.983, motivasi kerja (X2) senilai 3.439, serta produktivitas kerja (Y) senilai 2.468. Dapat disimpulkan bahwa jenis regresi ini layak digunakan sebagai *predictor* produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

f. *Annova*

Tabel 4.18

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	194,264	2	97,132	109,296	,000 ^b
Residual	31,105	35	,889		
Total	225,368	37			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI SDM

Uji *Annova* dilakukan dengan tujuan memperkuat interpretasi bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Nilai f pada tabel diatas menunjukkan angka 109,296 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, variabel kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja dinyatakan berhubungan signifikan dengan produktivitas kerja.

g. *Coefficients*

Tabel 4.19

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,015	1,667		1,209	,235
KOMPETENSI SDM	,426	,054	,688	7,871	,000
MOTIVASI KERJA	,220	,063	,307	3,510	,001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Uji Coefficients merupakan metode yang dilakukan untuk menguji persamaan garis regresi. Adapun rumusnya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2.015 + 0.426 (0) + 0.220 (0)$$

$$Y = 2.015 + 0 + 0$$

$$Y = 2.015$$

Artinya, apabila kompetensi sumber daya manusia = 0 ($X_1 = 0$), motivasi kerja = 0 ($X_2 = 0$), maka nilai produktivitas yang didapat sebesar 2.015.

3. Uji Hipotesis

- 1) Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Pada indeks regresi, variabel kompetensi sumber daya manusia dinyatakan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Pernyataan itu dibuktikan dari nilai signifikansi variabel kompetensi

sumber daya manusia melalui tabel *Correlations* dengan hipotesis :

H1: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0: Kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Pada tabel *Correlations*, nilai signifikansi variabel kompetensi sumber daya manusia menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ artinya H0 ditolak. Maka variabel kompetensi sumber daya manusia dinyatakan berpengaruh atas variabel produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Pada indeks regresi, variabel motivasi kerja dinyatakan memberikan pengaruh kepada variabel produktivitas kerja. Pernyataan tersebut dibuktikan dari besaran signifikansi variabel motivasi kerja pada tabel *Correlations* dengan hipotesis :

H1: Motivasi kerja memberikan pengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0: Motivasi kerja tidak memberikan pengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Pada tabel *Correlations*, nilai signifikansi variabel motivasi kerja $0,000 < 0,05$ yang berarti H1 diterima dan H0 ditolak. Hal tersebut menunjukkan motivasi kerja memberikan sumbangsih pengaruh kepada produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

- 3) Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Secara simultan, indeks regresi variabel kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari indeks uji *Annova* pada bagian *p value* (Sig). Hipotesisnya sebagai berikut:

H1: Kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0: Kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja tidak berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Pada indeks *Annova*, nilai signifikansi menunjukkan angka $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut mengindikasikan H1 diterima dan H0 ditolak. Maka disimpulkan kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

- 4) Prediksi tingkat produktivitas kerja dengan kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Model regresi dapat dijadikan *predictor* ketika nilai SEE tidak melampaui nilai simpangan baku. Hasil pengujian regresi dapat dilihat di tabel SEE (*Standart Error Of Estimates*) menunjukkan angka 0,943. Nilai ini digunakan sebagai detektor model regresi yang berfungsi dengan baik. Sedangkan nilai simpangan baku yaitu 2,469. Jadi, kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja dinyatakan layak menjadi *predictor* peningkatan produktivitas kerja.

C. Analisis Hasil Penelitian

- 1). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial dan simultan.
 - a) Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial.

Nilai signifikansi variabel kompetensi sumber daya manusia pada tabel “*Correlation*” menyebutkan angka $0,000 < 0,05$. Jadi, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Nilai signifikansi tersebut dipengaruhi oleh indikator dan teori yang mempengaruhi variabel produktivitas kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Winanti, kompetensi merupakan kemampuan dan keterampilan khusus yang berkaitan dengan fisik dan mental seseorang.⁸⁷ Kompetensi sumber daya manusia timbul dari dalam maupun luar (*Eksternal*) diri seseorang. Kompetensi *Eksternal* bisa didapatkan melalui kegiatan observasi, pelatihan, dan pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi bisa didapatkan dengan pelatihan formal maupun informal.

Instansi memerlukan pegawai yang berkompeten di bidangnya. Dengan dukungan pegawai yang berkompeten, sebuah instansi bisa mewujudkan visi misinya dengan mudah. Kompetensi sumber daya manusia merupakan tolok ukur pegawai disaat memahami, mengerti dan menyelesaikan sebuah pekerjaan. Kompetensi sumber daya manusia termasuk salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja seorang pegawai.

⁸⁷ *Ibid*, 252.

Hubungan kompetensi sumber daya manusia dengan produktivitas kerja adalah pegawai organisasi yang berkompoten akan berpotensi untuk bekerja lebih produktif. Sebaliknya, seorang pegawai yang tidak memiliki kompetensi akan cenderung tidak memiliki produktivitas yang baik.

Variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki indikator diantaranya : motif, sifat atau sikap, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

- b) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial.

Nilai signifikansi variabel motivasi kerja menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan nilai tersebut, motivasi kerja dinyatakan berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Nilai tersebut dipengaruhi indikator variabel motivasi yang berhubungan dengan variabel produktivitas kerja.

Motivasi merupakan bentuk dorongan yang ada pada diri seseorang. Motivasi kerja timbul dari dalam maupun luar diri seseorang. Motivasi *Internal* dapat berupa keinginan, hasrat, ambisi dll. Sedangkan motivasi yang timbul dari luar dapat berupa dorongan, perintah atasan, tekanan atau target dll.

Setiap kaum muslim harus mendorong dirinya untuk menjadi lebih baik. Dorongan tersebut dapat berupa dorongan untuk beribadah, dorongan bersedekah, dorongan bersosial, maupun dorongan dalam bekerja. Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubah:105 yang artinya :

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata,

lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah : 105). Ayat diatas membuktikan bahwa Allah SWT sangat cinta terhadap hamba yang memiliki motivasi hidup.

Pada dasarnya, seseorang dengan motivasi kerja tinggi akan cenderung bersemangat untuk bekerja dan menyelesaikna tugas, dan tentunya mereka akan lebih produktif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi rendah.

Pada penelitian diatas, variabel motivasi kerja memiliki indikator diantaranya : Insentif, penghargaan atas prestasi, gaji, hubungan baik antar pegawai, perlakuan adil, lingkungan kerja, pengetahuan, dan pemahaman. Dari penelitian diatas, motivasi kerja dinyatakan berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

- c) Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara simultan.

Secara simultan, hasil uji regresi pada uji *Annova* variabel kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja atas produktivitas kerja memiliki hipotesis sebagai berikut :

H1: Kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0: Kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja tidak berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Nilai signifikansi pada tabel *Annova* menunjukkan angka $0,000 < 0,05$. Jadi, H1 diterima dan H0 ditolak. Pernyataan diatas menunjukkan kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja dinyatakan berpengaruh atas

produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan seseorang terhadap pekerjaan dengan memberikan hasil yang baik kepada organisasinya. Seseorang dengan kompetensi yang baik akan selalu dibutuhkan oleh setiap organisasi, karena kompetensi seseorang akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang dicapai. pegawai dengan kompetensi baik akan lebih produktif ketika didukung motivasi kerja tinggi.

Motivasi kerja adalah bentuk rangsangan yang timbul dalam diri seseorang. Motivasi merupakan salah satu unsur penting dalam suksesnya sebuah organisasi. Dengan motivasi yang tinggi, seorang pegawai akan lebih bersemangat terhadap penyelesaian tugas yang diterima. Setiap instansi akan memperhatikan aspek motivasi pegawai agar produktivitasnya senantiasa meningkat.

- 2) Nilai hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial dan simultan.
 - a) Nilai hubungan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial.

Tabel “*Correlation*” menunjukkan hasil hubungan antara variabel bebas (X1) terhadap variabel terikat (Y). Nilai hubungan tersebut sebesar 0,902 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, kompetensi sumber daya manusia dinyatakan berpengaruh atas produktivitas kerja dengan nilai keterkuatan hubungan 0,902 yang berarti sangat kuat/sangat solid.

- b) Nilai hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial.

Hasil uji korelasi antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas pegawai dapat dilihat pada tabel “*Correlation*”. Nilai korelasinya sebesar 0,786 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, motivasi kerja dinyatakan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai keterkuatan 0,786 yang berarti kuat/solid.

- c) Nilai hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara simultan.

Nilai pengaruh antara variabel kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan angka 0,928. Nilai tersebut menyatakan variabel kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat/sangat solid dengan variabel produktivitas kerja.

- 3) Nilai pengaruh tertinggi terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Nilai korelasi variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap variabel produktivitas kerja menunjukkan angka 0,902 dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut membuktikan kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan sangat kuat/sangat solid dengan produktivitas kerja. Sedangkan nilai hubungan pada variabel motivasi atas produktivitas kerja sebesar 0,786 dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut membuktikan variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan variabel produktivitas kerja. Berdasarkan kedua nilai tersebut, pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia

terhadap produktivitas kerja dinyatakan lebih tinggi dibandingkan variabel motivasi kerja.

- 4) Prediksi kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Identifikasi *predictor* variabel dapat dilakukan dengan melihat nilai *SEE*. Nilai tersebut tidak boleh melampaui nilai simpangan baku. Pada penelitian ini, nilai *SEE* menunjukkan angka 0,943, sedangkan nilai simpangan baku pada tabel “*Descriptive Statistics*” menunjukkan angka sebesar 2,468. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan nilai *SEE* lebih rendah dari simpangan baku ($0,943 < 2,468$). Dengan demikian, jenis regresi ini bisa ditetapkan sebagai *predictor* produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik, dan pihak Kementerian Agama Kabupaten Gresik perlu menambah produktivitas kerja pegawainya dengan cara meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja pegawai yang ada.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Bersandarkan hasil penelitian terkait pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial dan simultan.
 - a) Secara parsial. Pada tabel “*Correlations*”, nilai signifikansi variabel kompetensi sumber daya manusia atas produktivitas kerja menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ yang berarti H1 diterima. Pernyataan tersebut mengidentifikasi kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Sedangkan nilai *p value* (Sig) variabel motivasi kerja atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan H1 diterima. Pernyataan tersebut menunjukkan motivasi kerja berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

- b) Secara simultan. Pada tabel hasil “*Annova*”, nilai *P value* (Sig) antara variabel kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan H1 diterima. Berdasarkan pernyataan tersebut, kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja

- dinyatakan berpengaruh atas produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
2. Nilai hubungan antara variabel kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial dan simultan.
 - a) Secara parsial. Tabel “*Correlation*” menunjukkan nilai hubungan variabel kompetensi sumber daya manusia atas produktivitas pegawai. Nilai hubungan menunjukkan angka sebesar 0,902 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, kompetensi sumber daya manusia dinyatakan memberikan pengaruh sangat kuat atas produktivitas kerja.

Sedangkan nilai korelasi motivasi kerja atas produktivitas kerja menunjukkan angka 0,786 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh atas produktivitas kerja.
 - b) Secara simultan. Nilai pengaruh antara variabel kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan angka 0,928. Berdasarkan nilai tersebut, kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja dinyatakan berpengaruh sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
 3. Nilai hubungan tertinggi variabel kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Nilai hubungan variabel kompetensi sumber daya manusia atas produktivitas kerja menunjukkan angka 0,902 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut menyatakan variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh sangat kuat atas variabel produktivitas kerja. Sedangkan nilai korelasi variabel motivasi kerja atas produktivitas

kerja menunjukkan angka sebesar 0,786 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut menandakan variabel motivasi kerja memiliki hubungan kuat dengan variabel produktivitas kerja. Berdasarkan kedua nilai tersebut, pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja dinyatakan lebih tinggi dibandingkan variabel motivasi kerja.

4. Prediksi kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Nilai *Standart Error Of Estimate* menunjukkan angka sebesar 0,943. Nilai tersebut tidak boleh melampaui nilai simpangan baku ($0,943 < 2,468$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai *Standart Error Of Estimate* (0,943) dapat dijadikan sebagai predictor.

B. Saran dan Rekomendasi

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa menemukan variabel lain dalam melakukan penelitian, agar penelitian lebih menarik untuk dikaji. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan bisa menghimpun responden dalam jumlah lebih besar agar penelitian yang dilakukan menjadi lebih baik.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti merupakan manusia biasa yang tidak luput dari lalai maupun salah. Peneliti telah berusaha melakukan penelitian berdasarkan kaidah prosedur ilmiah, namun masih terdapat keterbatasan, seperti kurangnya responden karena memiliki kesibukan masing-masing.

Daftar Pustaka

- Ahmad Badawi Saluy, Tersia Musanti, Bambang Mulyana, “Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja personel di Makosek Hanudnas I.” *Journal Of Management and Business Review*, Vol. 16, No. 1.
- Ali Akbar, Syahrani, Susila Dewi, “Hubungan pelatihan dan produktivitas terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel kantor pusat”.
- Anom Cahaya Saputra dan I. Gn Suaryana, “Pengaruh Umur Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Return On Assets Dan Financial Leverage Pada Underpricing Penawaran Umum Perdana”. *E-Jurnal Akuntansi*, Vol. 15, No. 2, 2016.
- Angrita Denziana, dkk, “Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return”, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 5, No. 2, September 2014.
- Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani, “Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Pekanbaru”, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol 7, No 1, Januari 2015.
- Ari Apriyono, Abdullah Taman, “*Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode*”, *Jurnal Nomina*, Vol II, No II, 2013.
- Basri, Yohanes Susanto dan Johan Kenedi, “Pengaruh Pendidikan, kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap mutu peserta pelatihan pada UPT BLK UKM Kabupaten Musi Rawas”, *Jurnal Media Ekonomi*, Vol. 25, No. 1, 2020.
- Budi Rismayadi, “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Studi kasus pada CV Mitra Bersama Lestar)”^{SS}, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 1 No. 1, 2015.
- Burhanuddin Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

- Christina Whidya Utami, “Peningkatan nilai perusahaan melalui perbaikan produktivitas dan kualitas pada sektor jasa sebuah analisis konseptual”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.4, No. 2.
Departemen Agama RI, *Al-Qur.an dan Tafsirnya* (Edisi Revisi 2008).
- Dessy Damayanti, “Sihapes (Sistem Informasi Hasil Penelitian Siswa bagi Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 7 Semarang”, *Edu Komputika Journal*, Vol. 1, No. 2, Tahun 2014.
- Dina Rande, “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika Kabupaten Mamuju Utara”, *E Jurnal Katalogis*, Vol. 4, No.2.
- Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Jakarta: Buku Kita, 2009).
- Edhi Prasetyo dan M. Wahyuddin, “Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta”.
- Edy Yunus. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Eddy Yunus, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai KPPBC tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya”, *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 16, No. 3, September 2012.
- Ema Nurhayati, “pengaruh penerapan sistem penilaian E-kinerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kabupaten Sematang Timur melalui motivasi sebagai variabel intervening”, *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, September 2017.
- Endang Irawan Supriyadi, ”Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada kantor Kementerian Kabupaten Subang”, *Jurnal Ilmiah “Politea” FISIP Universitas Al-Ghifari*, April 2019.
- Engkay Karweti, “Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap

- kinerjaguru SLB di kabupaten Subang”, *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol. 11, No. 2, Oktober 2010.
- Falih Suaedi, “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan di Rumah Sakit Haji Surabaya”, *Al Tijarah*, Vol. 3, No. 1, Juni 2017.
- Fanlia Adiprimadana Sanjaya, “Dampak Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin)” *Jurnal ekonomi dan bisnis*, Maret 2021.
- Febrinawati Yusup, *Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif*. Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan, Vol 7, No 1, Tahun 2018.
- Firman Eksan, Donny Dharmawan,” Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra Internasional Daihatsu, Tbk Cibubur”, Vol. 21, No. 2, Agustus 2020.
- Hasrudy Tanjung, “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 15, No. 1, April 2015.
- Ilham Nur Yasin, Mochammad Al Musadieg, dkk, “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 41, No. 1, Desember 2016.
- Iman nur dan Eny Ariyanto , “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk”, *Jurnal telaah bisnis*, Vol. 16, No. 2, Desember 2015.
- Indah Nur Faizah, Linda Lisma Lestari dkk, “Etos kerja dalam budaya organisasi di kantor Kementerian Agama kabupaten Gresik”, *Jurnal Administrasi*, Vol. 2, No. 1, Maret 2020.
- I Wayan Senata, I Made Nuridja dan Kadek Rai Suwena, “pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Bandung”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol. 4, No.1, 2014.

- Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieg, dkk. “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 25, No. 1, Agustus 2015.
- KBBI Daring, Web, Oktober 2021
- Mar’atu Shaliha, Pengaruh Budaya Organisasi Dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota makassar Skripsi, Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995).
- Maryana Kuswandi dkk. Oktober 2012. “*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang*”. *Jurnal Manajemen*. Vol.10 No.1.
- Muslich Anshori dan Sri Iswati, 2009, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Surabaya, UNAIR.
- Nanang Martono, *Statistik Sosial* (Yogyakarta: Gava Media, 2010).
- Nelda Azhar Dan Muhammad Adri. *Uji Validitas Dan Reliabilitas Paket Multimedia Interaktif*. Komunitas E-Learning Ilmu Computer.Com, 2008.
- Ni Putu Ayu Krisnawati, I Wayan Suartana, “Pengaruh Kompetensi karyawan, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi”, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 21, Desember 2017.
- Ni Wayan Fitriana Ayu Lestari, Isti Riana Dewi dan Aan Kanivia, “Pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi pada produktivitas kerja pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 3, No. 1, Juli 2021.
- Nuryanto, Murakhman Sayuti Enggok, Akhmad Abdurrahman, ”Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai

- kantor unit penyelenggara pelabuhan kelas III Satui”, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Vol. 1, No. 1, September 2017.
- Oh, Andi, and Eci Novita. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang." *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 4.2 (2016).
- Rendy Gulla, Sem George Oroh,dkk. “Analisis Harga, Promosi, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Manado Grace Inn. Jurnal Emba”, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol 3, No 1.
- Samsu Rohmat, “Pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi terhadap produktivitas kerja di balai kalibrasi fasilitas penerbangan”, Vol. 3, No. 2, April 2020.
- Samsun, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Manajemen Al-Falah*, Vol. 17, No. 31, Juni 2018.
- Sarini Kodu, “Harga, kualitas prosuk, dan kualitas pelayanan pengaruhnya terhadap keputusan pembelian mobil Toyota Avanza”, *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 3, September 2013.
- Suci Amika Ukkas, “Analisis kinerja ditinjau dari aspek motif, karakter, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan pegawai badan pelaksana penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan Kabupaten Parigi Moutong”, *Jurnal Ekonomi Trend*, Vol. 5, No. 1, Desember 2016.
- Sudarmin Manik dan Nova Syafrina, “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon simpan pinjam”, *Jurnal kajian Ekonomi Islam*, Vol. 3, No. 2, Juni 2018.
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010).
- Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta. 2006).
- Sri Wahyuningsih, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja”, *Jurnal Warta Edisi* : 57, Juli

- 2018Rosmaini dan Hasrudy Tanjung, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai”, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2, No. 1, Maret 2019.
- Tunjungsari Peni, “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. pos Indonesia (persero) Bandung”, Vol. 1, No. 1, Maret 2011.
- Tri Andjarwati, “Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori X Y Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mv Clelland”, Jurnal Ilmu Ekonomi, Vol. 1, No.1, April 2015.
- Widayat Prihatnata, “Teori-teori motivasi”, Jurnal Adabiya, 2015, Vol. 1, No. 83.
- Yani Restiani Widjaja, Doni Purnama Alamsyah dkk, “Peranan Kompetensi Sumber daya manusia UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang”, Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol. 1 No. 3, Agustus 2018.
- Yohan Dwi Putra dan A. Sobandi, “Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja”, Jurnal Manajemen Pendidikan Perkantoran, Vol 4. No. 2, Januari 2019.
- Yuriko Abdussamad, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Kompetensi”, Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo, 2013.