

**PENGARUH PELATIHAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA
PROBOLINGGO**

SKRIPSI



Oleh :

MUTHI'AH RAHMAN

NIM : 204103040010

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JUNI 2024**

**PENGARUH PELATIHAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA
PROBOLINGGO**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh :
Muthi'ah Rahman
NIM : 204103040010

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JUNI 2024**

**PENGARUH PELATIHAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA
PROBOLINGGO**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Oleh :

Muthi'ah Rahman
NIM : 204103040010

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Disetujui Pembimbing

**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

Aprilva Fitriani, S.M.B., M.M.
NIP.199104232018012002

**PENGARUH PELATIHAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA
PROBOLINGGO**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Hari : Senin
Tanggal : 10 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Arrumaisha Fitri, M.Psi.
NIP. 198712232019032005

Sekretaris

Nasirudin Al Ahsani, M.Ag.
NIP. 199002262019031006

Anggota :

1. Dr. Imam Turmudi, M.M.

2. Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M.

Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah



Dr. Hawaizul Umam, M.Ag.
NIP. 197302272000031001

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : dan Katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (At-Taubah :105)”¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹ Kementerian Agama RI, *Al-Fathan Terjemah Tafsir Perkata Dan Kode Arab Tajwid Warna*, (Tangerang Selatan : CV Alfatih Berkah Cipta, 2021), 203

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada Aba dan Umi tersayang, Aba Miftahurrahman dan Umi Siti Zahro M. Munawarah yang tiada henti mendoakan, membimbing, mendukung serta selalu mengusahakan hal-hal kecil yang saya inginkan. Skripsi ini juga dipersembahkan untuk keluargaku yakni datuku tersayang, kakakku tercinta telah meluangkan tenaga maupun materi kepada saya. Semoga Allah membalas semua kebaikan kalian dengan porsi yang lebih banyak.



KATA PENGANTAR

Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah karena atas rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan baik.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih yang sedalam - dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni. S.Ag.. MM.. CPEM Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah menerima penulis sebagai mahasiswa UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Fawaizul Umam, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Dakwah
3. Ibu Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M. Selaku ketua Program Studi Manajemen Dakwah dan Dosen Pembimbing Skripsi yang banyak sekali memberikan dukungan dan arahan selama ini yang sangat berarti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Ahmad Zaini, S. Ag, M.Pd.I selaku Plt Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo.
5. Bapak Drs. Lukman Sukanto M.Pd.I selaku Kepala Analis Kepegawaian yang membimbing peneliti untuk meneliti di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo

6. Bapak Mohammad Adi Sucipto S.AP yang membantu mengarahkan penyebaran angket penelitian di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo.
7. Segenap jajaran pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo yang telah bersedia mengisi angket penelitian.
8. Sahabatku Lutvi Hendrawan yang tiada henti mendukung serta selalu membantu kesulitan saya dalam menyelesaikan tugas akhir.



ABSTRAK

Muthi'ah Rahman, 2024: *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo.*

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen penting dalam kesuksesan sebuah instansi karena berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas instansi tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan yang efektif terhadap sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai tujuan dengan efisien. Di Kementerian Agama Kota Probolinggo, terdapat tantangan dalam mencapai target kinerja pegawai meskipun telah dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Fokus penelitian dalam skripsinya ini adalah: 1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo? 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo? 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo. 2) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo. 3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis kausalitas menggunakan uji regresi linear berganda dengan teknik *purposive sampling* dan teknik pengambilan sampel sebesar 55 responden, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Kemudian teknik analisis data menggunakan bantuan program SPSS 25.0 *for windows*.

Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis (uji t , koefisien determinasi). Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif sedangkan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji t juga diperoleh hasil pelatihan $t_{hitung} (-0,158) < t_{tabel} 2,007$, kompensasi $t_{hitung} 3,081 > t_{tabel} 2,007$ dan motivasi $t_{hitung} 3,341 > t_{tabel} 2,007$, dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan sedangkan variabel yang lain yakni variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Ruang Lingkup Penelitian	10
1. Variabel Penelitian	10
2. Indikator Penelitian	11
F. Definisi Operasional.....	15
G. Asumsi Penelitian	17
H. Hipotesis	18
I. Sistematika Pembahasan	19

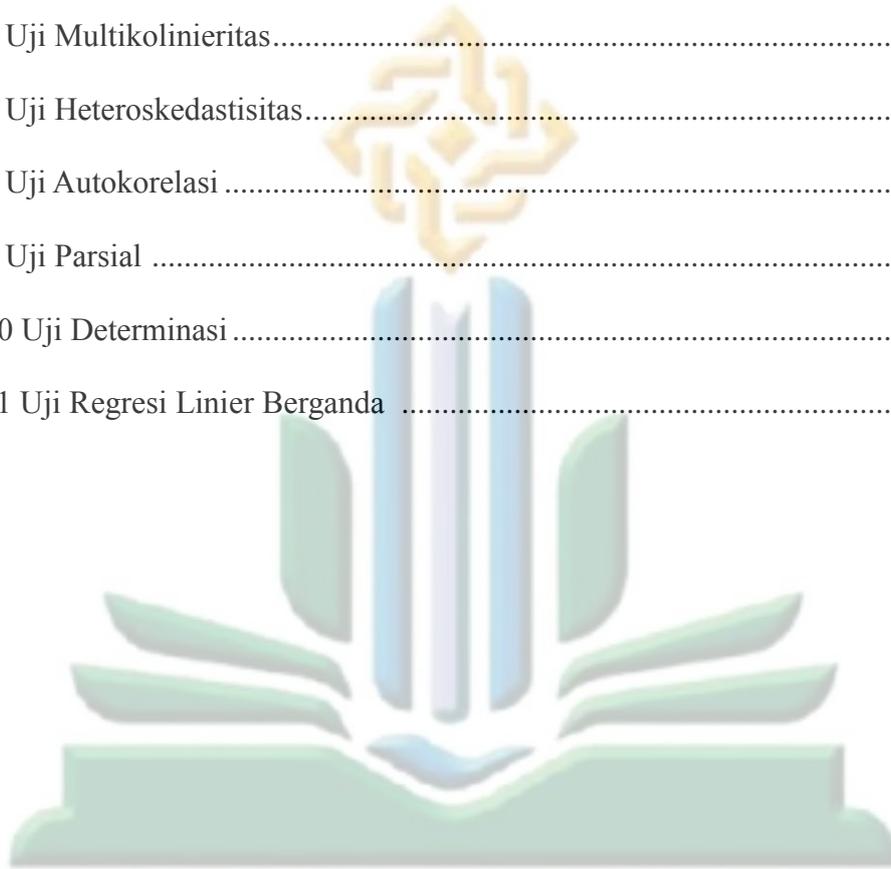
BAB II KAJIAN PUSTAKA	21
A. Penelitian Terdahulu.....	21
B. Kajian Teori.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	46
B. Populasi dan Sampel	46
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	47
D. Analisis Data	58
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	64
A. Gambaran Objek Penelitian	64
B. Penyajian Data	66
C. Analisis dan Penyajian Hipotesis.....	70
D. Pembahasan.....	79
BAB V PENUTUP	85
A. Simpulan	85
B. Saran-saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No Uraian

1.1 Definisi Operasional.....	15
2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
3.1 Skor Skala Likert	50
3.2 Blue Print Skala Pelatihan	51
3.3. Blue Print Skala Kompensasi	51
3.4 Blue Print Skala Motivasi	52
3.5 Blue Print Skala Kinerja	52
3.6 Uji Validitas Pre Test Pelatihan	53
3.7 Uji Validitas Pre Test Kompensasi	54
3.8 Uji Validitas Pre Test Motivasi	54
3.9 Uji Validitas Pre Test Kinerja	54
3.10 Uji Validitas Pelatihan.....	55
3.11 Uji Validitas Kompensasi	55
3.12 Uji Validitas Motivasi	56
3.13 Uji Validitas Kinerja.....	56
3.14 Uji Reliabilitas	57
3.15 Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Korelasi.....	61
4.1 Data Jenis Kelamin	67
4.2 Data Usia.....	68
4.3 Data Pendidikan Terakhir.....	68
4.4 Data Masa Kerja.....	69

4.5 Uji Normalitas.....	70
4.6 Uji Multikolinieritas.....	71
4.7 Uji Heteroskedastisitas.....	73
4.8 Uji Autokorelasi	74
4.9 Uji Parsial	75
4.10 Uji Determinasi.....	76
4.11 Uji Regresi Linier Berganda	77



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai sumber daya penting yang memiliki pengaruh besar terhadap kemajuan suatu organisasi dan dapat mempengaruhi tingkat kemajuan perusahaan. Dalam konteks instansi dan organisasi, SDM dapat membantu meningkatkan kemampuan operasional perusahaan yang ditunjukkan oleh kinerja pekerja.²

Sejauh mana kontribusi seorang pegawai terhadap kemajuan suatu organisasi merupakan cerminan langsung dari kinerjanya. Ketika pekerja berkinerja baik, perusahaan akan memperoleh keuntungan dalam banyak hal dan mampu mencapai tujuannya. Organisasi harus mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien jika ingin berhasil. Sebagai manajer sumber daya manusia, para manajer ini berusaha untuk meningkatkan semangat staf dan meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih berhasil.³ Islam telah menyinggung kesempurnaan manusia dalam kata-kata Al-Quran, seperti yang telah disebutkan sebelumnya Q.S At- Tin/95: 4

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

² Kasmawati, "Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif", *Jurnal Idaarah*, no 2 (2018): 229

³ Gloria Trifena Towoliu, Lucky O.H Dotulong et all. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara", *JURNAL EMBA*, no 3 (2023): 936

Artinya: Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya (sempurna).⁴

Berdasarkan alasan-alasan yang disebutkan di atas, kesempurnaan semacam ini dimaksudkan untuk mengubah manusia menjadi individu yang kuat dan mandiri yang dapat mencapai potensi penuh mereka dalam masyarakat.⁵

Sesuai dengan peranan dari pegawai, maka di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang tertuang dalam Pasal 1 Ayat 1 disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶

Dalam konteks ekonomi global saat ini, pengetahuan global dan modal intelektual memainkan peran penting dalam mengendalikan perekonomian. Modal intelektual menjadi salah satu sumber daya utama bagi organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitifnya. Kondisi ini menuntut instansi untuk mengadopsi strategi responsif guna sanggup bertahan dan berkembang.

Dalam mendukung upaya ini, peningkatan individu menjadi salah satu kunci

⁴ Buku Panduan Menyusun Terjemah Perkata Dalam Al Qur'an Dengan Garis Warna, (Bandung: PT Al Qosbah Karya Indonesia, 2021), 597

⁵ Djaelany Haluty, "Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas", *Jurnal Irfan: IAIN Gorontalo*, no 10 (2014): 65

⁶ Rikianto dan Stella Putri Cahyono et all, "Tinjauan Yuridis Terhadap Kedudukan Dan Perlindungan Hukum Pegawai Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara", *Jurnal Transparansi Hukum*, no 1(2021) : 1-13

keberhasilan instansi. Proses peningkatan ini dimulai dengan memperbaiki berbagai aspek, terutama sumber daya manusia.

Karena manusia merupakan makhluk hidup yang memiliki kemampuan untuk berkembang, maka sumber daya manusia dipandang sebagai aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Karena manusia adalah sumber daya paling penting bagi organisasi atau lembaga, maka penting bagi kita untuk memperlakukan mereka dengan hormat dan memenuhi kebutuhan mereka. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu karyawan individu dan perusahaan secara keseluruhan mencapai tujuan mereka.

Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas organisasi/perusahaan.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam

organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang di capai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dilihat bahwa kinerja kerja yang memiliki peran penting dalam kemajuan sebuah organisasi/perusahaan, apabila kinerja karyawan menurun maka akan berdampak kurang baik pada lembaga/instansi.⁷

Sejauh mana sistem SDM mampu mendukung dan memuaskan keinginan karyawan dan instansi ditentukan oleh kualitas sistem SDM. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, perubahan sikap, dan koreksi perilaku terhadap kekurangan kinerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Melalui pelatihan, karyawan akan dapat memperluas pengetahuan dan keahlian mereka serta mendapatkan bakat dan keterampilan baru yang dapat mereka gunakan di tempat kerja. Hal ini akan membantu mereka memahami apa yang harus dilakukan dan mengapa.⁸

Salah satu hal terbaik yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan adalah dengan menganalisis kompensasi karyawan secara cermat. Hasibuan mengartikan kompensasi sebagai seluruh pendapatan, baik langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang tunai atau komoditas, yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.⁹

⁷ Marliza Ade Fitri dan Hermawan MDK et all, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu", *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, no 1 (2023): 330-342

⁸ Murti Sumarni, "Dampak Talent Management Terhadap Employee Retention Pada Millenials Workforce", *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika*, no 1 (2018): 1

⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016),

Menurut Sinambela, kompensasi pernah dianggap sebagai komponen yang berbeda dari sistem insentif yang semata-mata berkaitan dengan pertimbangan keuangan. Namun, kompensasi dan sistem insentif lembaga secara keseluruhan terkait erat karena asumsi yang berkembang bahwa sistem tersebut memiliki dampak yang lebih besar pada perilaku individu.¹⁰

Gaji seorang karyawan mungkin mencerminkan status sosialnya, jumlah dukungan keluarga, dan tingkat pengakuan sosial. Kedudukan, kedudukan sosial, dan kemampuan seorang karyawan untuk menghidupi keluarga dan diri sendiri semuanya meningkat seiring dengan jumlah uang yang mereka terima.

Selain gaji dan pelatihan, motivasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap seberapa baik karyawan bekerja di suatu organisasi. Sunyoto mengartikan motivasi kerja sebagai suatu keadaan yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuannya.

Motivasi individu merupakan kekuatan bawaan yang mengarahkan perilaku untuk memperoleh kepuasan diri, khususnya saat melakukan aktivitas tertentu. Orientasi motivasi ini seringkali bersifat konstruktif, mendorong orang untuk mendekati tujuan suatu tujuan.¹¹

Fenomena tersebut menjadi perhatian dalam proses implementasi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo, seperti yang ditemukan oleh peneliti selama dua bulan magang

¹⁰ Sinambela Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 219

¹¹ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2013), 13

di sana dan wawancara dengan salah satu staf di bagian kepegawaian. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo yaitu Bapak Lukman, diketahui bahwa terdapat beberapa masalah. Masalah tersebut yaitu masih ada beberapa kegiatan operasional yang sudah direncanakan di awal tahun yang mana masih ada yang belum terlaksana dan belum sesuai dengan tujuan instansi. Dari permasalahan yang ada tersebut, maka kinerja para pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo belum sepenuhnya maksimal. Meskipun beberapa upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, namun masih banyak pegawai yang belum mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.¹²

Beberapa peneliti yaitu peneliti Dyah Pratiwi¹³, Yeni Setiani¹⁴ dan Marliza Ade¹⁵ menyatakan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian oleh W. Wahyudi¹⁶, Sri Langgeng¹⁷ dan Tsalis Baiti¹⁸ menyatakan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

¹² Peneliti, Observasi Pra Penelitian, Probolinggo, 18 September 2023

¹³ Dyah Pratiwi, Achmad Fauzi et all, "Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Kinerja)", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, no 3 (2023): 561

¹⁴ Yeni Setiani dan Wenny Desty Febrian, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta", *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*, no 1 (2023): 279

¹⁵ Marliza Ade Fitri, Herwan MDK et all, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu", *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, no 1 (2023): 329

¹⁶ W. Wahyudi, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja", *Jurnal Eco Buss*, no 2 (2021): 265

¹⁷ Sri Langgeng Ratnasari, Elida Putri Sinaga et all, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara", *Jurnal Trias Politika*, no 2 (2021): 128

¹⁸ Tsalis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang", *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, no 2 (2021): 11

Beberapa peneliti yaitu peneliti Yulandri¹⁹, Garaika²⁰ dan Sri Mulyeni²¹ menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian oleh Fizdian²², Arifin²³ dan Andiek²⁴ menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beberapa peneliti yaitu peneliti Try Angreni²⁵, Dio Saputra²⁶ dan Aulia Fitri²⁷ menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian oleh Febrina²⁸, Conie Nopinda²⁹ dan Via Lailatur³⁰ menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

¹⁹ Yulandri dan Onsardi, “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Journal of Business, Management and Accounting*, no 2 (2020): 203

²⁰ Garaika, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, no 1 (2020): 28

²¹ Sri Mulyeni dan Ibnu Aqil et all, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”, *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEBS)*, no 1 (2023): 1

²² M. Fizdian Arismunandar dan Hazmanan Khair, “Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”, *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, no 3 (2020): 273

²³ Arifin dan Magito et all, “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Global: Jurnal Lentera BITEP*, no 1 (2023), 24

²⁴ Andiek Yusvenda dan Eko Samsul Hadi et all, “Pengaruh Kompensasi, Lingkupnya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar”, *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, no 1 (2023), 81

²⁵ Try Angreni Haeruddin dan M. Ilham Wardhana Haeruddin et all, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk”, *Jurnal Mirai Management*, no 2 (2023): 126

²⁶ Dio Saputra dan Jhon Fernos, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang”, *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, no 2 (2023): 62

²⁷ Aulia Fitri Tsuraya dan Jhon Fernos, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Padang”, *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, no 2 (2023): 259

²⁸ Febrina Fitriani dan Denita Felli Ananda, “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. MBA”, *Jurnal Media Bisnis*, no 1 (2023): 77

²⁹ Conie Nopinda Br Sitepu dan Rikawati Ginting Munthe et all, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe”, *Jurnal Regionomic*, no 1 (2023): 1

³⁰ Via Lailatur Rizki dan Imam Abrori et all, “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Jambesari”, *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, no 2 (2023): 1

Berdasarkan hasil penelitian yang berbeda antara satu peneliti dengan penelitian lainnya, maka penulis memilih variabel tersebut untuk melakukan penelitian. Sehubungan dengan latar belakang masalah diatas, maka judul penelitian ini adalah "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo"

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dimaksudkan agar dapat menjadi sumber inspirasi bagi ilmu manajemen, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Kementerian Agama Kota Probolinggo.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan saran secara khusus untuk bagian sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang dapat berguna bagi kemajuan Kementerian Agama Kota Probolinggo.

b. Bagi Prodi Manajemen Dakwah

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau referensi untuk mahasiswa prodi manajemen dakwah yang berkaitan dengan kinerja pegawai

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan bagi para peneliti di masa depan yang ingin mempelajari isu-isu terkait kinerja karyawan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Yang dimaksud dengan variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti dalam rangka mengumpulkan data dan membuat kesimpulan.

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel ini juga dikenal sebagai *variable*, *predictor*, *antecedent*, atau stimulus. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas (X). Variabel yang mempengaruhi, yang menjadi sebab, atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel dependen disebut sebagai variabel independen (terikat).³¹ Ada tiga variabel independen dalam penelitian ini, yaitu :

X₁ : Pelatihan

X₂ : Kompensasi

X₃ : Motivasi

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Dalam konteks Indonesia, variabel yang sering disebut sebagai hasil, kriteria, atau dampak disebut sebagai variabel dependen (Y). Variabel yang dipengaruhi oleh atau yang menjadi akibat dari variabel bebas disebut sebagai variabel terikat. "Kinerja Karyawan (Y)" adalah variabel dependen yang menjadi subjek dalam penelitian ini.

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: CV Alfabeta, 2016), 39

2. Indikator Variabel

Berdasarkan teori Mangkunegara, indikator variabel pelatihan adalah :

a. Pelatih

Instruktur pelatihan harus memiliki kualifikasi, kompetensi, dan pendidikan yang sesuai dengan bidangnya. Mereka juga harus memiliki kemampuan personal yang baik untuk memberikan pelatihan.

b. Materi

Materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan harus diperbarui secara berkala agar relevan dengan kondisi saat ini.

c. Metode

Metode pelatihan harus dipilih dengan tepat berdasarkan jenis materi dan karakteristik peserta pelatihan untuk memastikan efektivitas pelatihan.

d. Peserta

Pemilihan peserta pelatihan harus didasarkan pada prasyarat dan kualifikasi tertentu yang relevan dengan tujuan pelatihan.³²

Berdasarkan teori Amstrong, indikator variabel kompensasi adalah :

³² Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2009), 46

1) Gaji pokok

Gaji pokok merupakan komponen utama dari paket kompensasi yang menentukan bayaran dasar yang diterima oleh karyawan untuk pekerjaan yang dilakukan. Indikator ini mencakup besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

2) Tunjangan

Tunjangan adalah komponen tambahan dari paket kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dari gaji pokok. Tunjangan bisa berupa berbagai macam, seperti tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, atau tunjangan lainnya. Indikator ini menyortir nilai dan jenis tunjangan yang disediakan oleh organisasi kepada karyawan.

3) Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada anggota staf sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu atau kontribusi yang luar biasa terkait pekerjaan. Indikator ini mengacu pada kebijakan organisasi terkait pemberian bonus, kriteria yang digunakan untuk menentukan kelayakan, dan besaran bonus yang diberikan kepada karyawan.

4) Fasilitas Kesejahteraan

Fasilitas kesejahteraan mencakup berbagai fasilitas dan program yang disediakan oleh organisasi untuk meningkatkan

kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan. Ini bisa termasuk program kesehatan dan kebugaran, program kesejahteraan karyawan, fasilitas rekreasi, dan lain sebagainya. Indikator ini menyoroti upaya organisasi dalam menyediakan fasilitas kesejahteraan yang dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan.³³

Berdasarkan teori Maslow, indikator variabel motivasi adalah :

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan dasar manusia, seperti makanan, minuman, perlindungan fisik, dan pernapasan, yang merupakan prasyarat untuk menjaga fungsi tubuh dan kelangsungan hidup.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan mencakup upaya untuk melindungi diri dari ancaman, konflik, dan faktor-faktor yang mengganggu, baik secara fisik maupun secara mental, psikologis, dan intelektual dalam lingkungan hidup.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk merasa memiliki mengacu pada dorongan manusia untuk diterima dalam kelompok, terlibat dalam hubungan sosial, berinteraksi dengan orang lain, serta merasa dicintai dan mencintai orang lain. Ini menunjukkan pentingnya aspek afiliasi dan kedekatan interpersonal dalam kehidupan individu.

³³ Armstrong, M. *A Handbook of Human Resource Management Practice*, (UK: Kogan page,2005),187-189.

d. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain ketika mendapat penghargaan.

e. Kebutuhan aktualisasi

Memanfaatkan potensi, kemampuan, dan keterampilan serta mengungkapkan pikiran, gagasan, serta memberikan kritik dan penilaian terhadap apa pun.³⁴

Berdasarkan teori Mathis dan Jackson, indikator variabel kinerja adalah:

a. Kuantitas

Kinerja dapat diwakili oleh jumlah hasil yang dihasilkan, yang dapat dinyatakan dalam berbagai bentuk seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh beberapa pekerja, dan kuantitas aktivitas yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan sejauh mana tugas diselesaikan dengan sempurna sesuai dengan bakat atau keterampilan karyawan menentukan hasil kerja.

c. Ketepatan Waktu

Pengukuran waktu yang sesuai didasarkan pada evaluasi karyawan terhadap suatu operasi yang dimulai tepat

³⁴ Abraham Maslow. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia)*, (Jakarta:PT PBP, 2013) 44-47.

waktu dan diakhiri sebagai keluaran sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

d. Kehadiran

Izin, tanpa keterangan, dan kehadiran karyawan di tempat kerja selama shift mereka hanyalah beberapa variabel yang memengaruhi efektivitas karyawan.

e. Kemampuan Bekerjasama

Kapasitas untuk bekerja sama di tempat kerja mengacu pada kemampuan individu untuk bekerja dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas dan bekerja sama, yang pada akhirnya menghasilkan hasil dan keuntungan yang sangat penting.³⁵

F. Definisi Operasional

Definisi operasional yang didasarkan pada indikator-indikator variabel menjadi landasan dalam mengukur variabel-variabel penelitian secara eksperimental.³⁶ Adapun definisi yang perlu adanya pemahaman pada penelitian ini bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1.
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Pelatihan	Menurut Mangkunegara, pelatihan adalah suatu proses	Berdasarkan teori Mangkunegara, indikator variabel pelatihan adalah :	Skala Ordinal

³⁵ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat, 2012), 378.

³⁶ Tim Penyusun, *Pedoman*, 66.

		pendidikan singkat dengan prosedur yang terstruktur dan metodis yang digunakan untuk memberikan informasi teknis dan kemampuan kepada staf non-manajerial dengan tujuan tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelatih b. Materi c. Metode d. Peserta 	
2.	Kompensasi	Amstrong mendefinisikan kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap organisasi.	<p>Berdasarkan teori Amstrong, indikator variabel kompensasi adalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Gaji Pokok b. Tunjangan c. Bonus d. Fasilitas Kesejahteraan 	Skala Ordinal
3.	Motivasi	Maslow mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan dasar mereka secara bertahap.	<p>Berdasarkan teori Maslow, indikator variabel motivasi adalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fisiologi b. Rasa Aman c. Sosial d. Harga diri e. Aktualiasasi 	Skala Ordinal
4.	Kinerja	Mathis dan Jakcsen mendefinisikan kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh para pegawai di tempat kerja.	<p>Berdasarkan teori Mathis dan Jakcsen, indikator variabel kinerja adalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketetapan Waktu d. Kehadiran e. Kemampuan Bekerjasama 	Skala Ordinal

G. Asumsi Penelitian

Penulis meneliti tiga variabel independen yaitu pelatihan, kompensasi dan motivasi. Menurut Mangkunegara, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.³⁷ Amstrong mendefinisikan kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap organisasi³⁸. Menurut Maslow, motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan dasar mereka secara bertahap.³⁹

Menurut Mathis dan Jackson mendefinisikan kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh para pegawai di tempat kerja.⁴⁰ Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, variabel penelitian yaitu pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dengan variabel Y yaitu kinerja pegawai dalam jurnal “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” pada tahun 2020, karya Ade Firmansyah dan Havidz Aima, menunjukkan hasil menggunakan regresi linier berganda secara

³⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2009), 41

³⁸ Amstrong, M. (2005). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Halaman 145.

³⁹ Abraham Maslow. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia)*, (Jakarta: PT PBP, 2013) 40

⁴⁰ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat, 2012), 378.

simultan dan secara parsial bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴¹

Selain itu penelitian yang dilakukan Shofi'unnafi pada tahun 2020 yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta". Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut, peneliti berasumsi bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara untuk topik penelitian yang belum dilakukan pengumpulan data.⁴² Oleh karena itu, sebelum penelitian lebih lanjut dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis lagi, teori dikembangkan dengan menggunakan data yang sudah dapat diakses atau berdasarkan hasil penelitian sebelumnya. Dengan demikian, berikut ini adalah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

1. H_1 : Terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
2. H_2 : Terdapat pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
3. H_3 : Terdapat pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

⁴¹ Ade Firmansyah dan Hafidz Aima, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi dan Jurnal Manajemen*, no 2 (2020): 172

⁴² Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2010), 90.

I. Sistematika Pembahasan

Uraian mengenai perkembangan pembahasan dari awal hingga kesimpulan dapat dilihat pada bagian ini. Peneliti akan menguraikannya dengan membagi sistematika pembahasan ke dalam lima bab dengan urutan sebagai berikut untuk memperjelas skripsi ini:

Bab I pendahuluan, Latar belakang, rumusan masalah, tujuan kajian, manfaat, ruang lingkup (termasuk variabel dan indikator variabel), definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan pembahasan metodis semuanya tercakup dalam bab ini.

Bab II kajian pustaka, pada bagian ini membahas penelitian sebelumnya mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu juga menjelaskan mengenai kajian teori yaitu pelatihan yang mencakup pengertian pelatihan, dan tujuan-tujuan pelatihan. Kajian teori tentang kompensasi meliputi pengertian kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi. Kajian teori tentang motivasi juga meliputi pengertian motivasi dan tujuan-tujuan motivasi. Definisi kinerja karyawan, tolak ukur kinerja, variabel yang memengaruhi kinerja karyawan, dan karakteristik kinerja karyawan, semuanya tercakup dalam studi teoritis tentang kinerja.

Bab III metode penelitian, menjelaskan mengenai pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, populasi serta sampel yang menjadi fokus penelitian, teknik dan instrumen yang dipergunakan dalam pengumpulan data, serta proses analisis data yang diterapkan.

Bab IV penyajian data dan analisis, merupakan bagian dari penelitian yang memperlihatkan gambaran mengenai objek penelitian, penyusunan data, analisis statistik, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil temuan.

Bab V penutup, Bab ini mencakup kesimpulan yang diambil dari pembahasan dan saran-saran dalam bab ini.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya penulis untuk membandingkan dengan penelitian sebelumnya. Langkah ini akan menunjukkan seberapa besar penelitian yang akan dilakukan dalam hal orisinalitas.⁴³ Berikut ini berkaitan dengan penelitian sebelumnya:

Pertama, penelitian terdahulu oleh Rosiana Wisuda Putri dan Puji Astuti pada tahun 2022, berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 48 karyawan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan motivasi kerja.⁴⁴

Kedua, penelitian oleh Rahmi Hermawati, Abdurrahman Firdaus, N. Lilis Suryani, dan rekan pada tahun 2021, berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten”, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Mereka memilih 98 responden dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan, dilihat dari persamaan regresi $Y = 17,500 + 0,563X1$. Dengan koefisien determinasi sebesar 43,4%, koefisien korelasi antara kinerja pegawai

⁴³ Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Press, 2022), 67.

⁴⁴ Rosiana Wisuda Putri dan Puji Astuti, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, no. 1 (Maret 2022): 1

dengan pelatihan sebesar 0,659 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja yang cukup besar, dengan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($8,587 > 1,985$). Kinerja karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 15,802 + 0,607X_2$. Dengan koefisien determinasi sebesar 36,8%, koefisien korelasi antara kinerja pegawai dengan motivasi sebesar 0,607 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($7,482 > 1,985$), menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja. Kemudian, meskipun insentif dan pelatihan digabungkan secara bersamaan, namun tetap memberikan dampak besar terhadap kinerja pekerja di Bank BJB Cabang Balaraja Banten. Dengan nilai korelasi sebesar 0,713 dan koefisien determinasi sebesar 50,8%, maka persamaan regresi yang berbunyi $Y = 11,164 + 0,394X_1 + 0,366X_2$ menunjukkan adanya hubungan yang cukup besar antara variabel bebas dan variabel terikat. Selain itu pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai $F > F_{\text{tabel}}$ ($49,032 > 2,700$) mendukung penerimaan H_3 dan penolakan H_0 , sehingga menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh simultan yang besar terhadap kinerja pegawai di cabang.⁴⁵

Ketiga, penelitian terdahulu oleh Karyono dan Ahmad Gunawan yang dilakukan pada tahun 2021, berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asahi Forge Indonesia", mengadopsi

⁴⁵ Rahmi Hermawati, et.all. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Bante", *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, no. 3 (Mei 2021): 319

pendekatan kuantitatif dengan 43 responden sebagai sampel, yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai dampak yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan, namun pelatihan memiliki pengaruh yang dapat diabaikan. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh komponen kedua yaitu pelatihan dan kompensasi.⁴⁶

Keempat, penelitian terdahulu oleh Shofi'unnafi pada tahun 2020, berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta", menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan 120 responden sebagai sampel. Temuannya menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.⁴⁷

Keelima, penelitian terdahulu oleh Ade Firmansyah dan Havidz Aima pada tahun 2020, berjudul "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik random sampling untuk memilih 77 responden, menggunakan metode slovin. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, ketika ketiga variabel tersebut digabungkan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

⁴⁶ Karyono dan Ahmad Gunawan, "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asahi Forge Indonesia", *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, no.2 (Juli 2021): 20

⁴⁷ Shofi'unnafi, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta", *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal MRABJ*, no.2 (April 2020): 63

karyawan. Selain itu, variabel motivasi memiliki pengaruh yang paling besar di antara variabel pelatihan dan kompensasi.⁴⁸

Berdasarkan deskripsi penelitian sebelumnya, persamaan & perbedaan dengan penelitian penulis ialah :

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Rahmi Hermawati, Abdurrahman Firdaus, N. Lilis Suryani, dkk, 2021	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Balaraja, Banten	Memiliki variabel bebas dan variabel terikat yang sama, yaitu pelatihan, motivasi (x) dan kinerja karyawan (y)	Penelitian sebelumnya memiliki dua variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini memiliki tiga variabel bebas
2.	Rosiana Wisuda Putri dan Puji Astuti, 2022	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki satu variabel terikat	Subjek pada penelitian sebelumnya karyawan damri, sedangkan pada penelitian ini pegawai kemenag.
3.	Shofi'unnafi, 2020	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat	Memiliki variabel bebas dan variabel terikat yang sama, yaitu pelatihan, motivasi (x) dan kinerja	Penelitian sebelumnya memiliki dua variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini memiliki

⁴⁸ Ade Firmansyah dan Hafidz Aima, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ekonomi dan Jurnal Manajemen, no 2 (2020): 172

		Chandra Mukti Artha Yogyakarta	karyawan (y)	tiga variabel bebas
4.	Karyono dan Ahmad Gunawan, 2021	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asahi Forge Indonesia	Memiliki variabel bebas dan variabel terikat yang sama, yaitu pelatihan, kompensasi (x) dan kinerja karyawan (y)	Penelitian sebelumnya memiliki dua variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini memiliki tiga variabel bebas
5.	Ade Firmansyah dan Havidz Aima, 2020	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian sebelumnya memiliki tiga variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini memiliki tiga variabel bebas	Subjek pada penelitian sebelumnya adalah karyawan bank sedangkan penelitian ini subjeknya yang digunakan pegawai kemenang

B. Kajian Teori

Kajian teori adalah hipotesis terkait yang memberikan penjelasan untuk variabel yang diteliti, yang memungkinkan peneliti untuk menggunakannya sebagai dasar untuk pijakan dalam penelitian. Pembahasan teori yang terkait dengan penelitian secara lebih luas dan mendalam akan

semakin memperdalam wawasan peneliti dalam mengkaji permasalahan yang hendak dipecahkan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.⁴⁹

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Sedarmayanti merupakan upaya untuk mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif tadinya, kurangi dampak-dampak negatif yang disebabkan minimnya pembelajaran, pengalaman yang terbatas, ataupun minimnya keyakinan diri dari anggota ataupun kelompok anggota tertentu.⁵⁰ Sedangkan Widodo mendefinisikan pelatihan adalah serangkaian kegiatan pribadi, tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis, agar mampu menunjukkan tingkat kompetensi dibidangnya masing-masing.⁵¹

Menurut Siagian, pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar yang menggunakan strategi dan taktik tertentu. Dari sudut pandang konseptual, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kapasitas kerja individu atau kelompok.⁵²

Suatu organisasi atau bisnis dapat melatih stafnya untuk membantu mereka menjadi pekerja yang lebih cakap dengan

⁴⁹ Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Press, 2022), 67.

⁵⁰ Wiwin Herwina, *Analisis Model-Model Pelatihan*, (Madiun: CV Bayfa Cendekia Indonesia, 2021), 1

⁵¹ Widodo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2015), 82

⁵² Sondang P Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gunung Agung, 1988), 175

memberikan informasi dan sikap yang mereka perlukan untuk mendukung pekerjaan mereka dan berhasil di dalamnya.⁵³

Menurut Dessler dalam Misbah, proses mengajarkan karyawan baru keterampilan yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dikenal sebagai pelatihan. Secara lebih spesifik, pelatihan mengacu pada perolehan keterampilan kerja yang dapat langsung diterapkan.⁵⁴

Mangkunegara mendefinisikan melalui proses yang teratur dan terstruktur, personel non-manajerial memperoleh pengetahuan dan kemampuan teknis untuk tujuan tertentu melalui proses pendidikan singkat yang dikenal sebagai pelatihan.

Sedangkan Anwar mendefinisikan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.⁵⁵

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui metode yang sistematis dan terorganisir, yang pada akhirnya berkontribusi pada tujuan organisasi.

⁵³ Rahmi Hermawati, et.all. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Bante", *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, no. 3 (Mei 2021): 322

⁵⁴ Dessler Garry, *Human Resource Management Edisi Sebelas*, (New Jersey: Pearson Education, Inc, 2011),280

⁵⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Penerbit Refika Aditama,2009), 44

b. Tujuan Pelatihan

Peningkatan kompetensi pekerja menjadi tujuan penyelenggaraan pelatihan kerja, karena dapat menghasilkan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan yang lebih baik. Berikut adalah tujuan pelatihan menurut Simamora:⁵⁶

- 1) Memperbaiki kinerja pegawai yang tidak memuaskan karena kurangnya keterampilan, meskipun tidak dapat mengatasi semua masalah kinerja secara efektif.
- 2) Memperbarui keahlian para karyawan agar sesuai dengan perkembangan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa pegawai mampu mengaplikasikan teknologi baru dengan efektif. Karena pekerjaan terus berubah, maka perlu memperbarui keahlian dan kemampuan pegawai melalui pelatihan untuk mengintegrasikan kemajuan teknologi dalam organisasi.

- 3) Mengurangi waktu yang diperlukan bagi pegawai baru agar dapat menjadi kompeten dalam pekerjaan. Seorang pegawai baru seringkali tidak memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi tolok ukur output dan kualitas yang dibutuhkan

Dengan demikian, pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan daya saing tenaga kerja melalui peningkatan keterampilan dan penyesuaian dengan perkembangan

⁵⁶ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Cetakan 1*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), 7

teknologi, serta mempercepat kesiapan pegawai baru dalam mencapai kompetensi pekerjaan.

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai, manfaat pelatihan karyawan dapat dijabarkan sebagai berikut:⁵⁷

- 1) Membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah secara lebih efisien.
- 2) Melalui pelatihan dan pengembangan, faktor-faktor seperti pemahaman, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan perkembangan diri dapat diinternalisasi dan diterapkan.
- 3) Mendukung pengembangan diri dan meningkatkan rasa percaya diri karyawan.
- 4) Memberikan pengetahuan yang lebih baik tentang kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan sikap
- 5) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan di tempat kerja.

d. Indikator Pelatihan

Berdasarkan teori Mangkunegara, indikator variabel pelatihan adalah :

- 1) Pelatih

Instruktur pelatihan harus memiliki kualifikasi, kompetensi, dan pendidikan yang sesuai dengan bidangnya. Mereka juga harus

⁵⁷ Veithzal Rivai, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: Refika Utama, 2014), 167-168

memiliki kemampuan personal yang baik untuk memberikan pelatihan.

2) Materi

Materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan harus diperbarui secara berkala agar relevan dengan kondisi saat ini.

3) Metode

Metode pelatihan harus dipilih dengan tepat berdasarkan jenis materi dan karakteristik peserta pelatihan untuk memastikan efektivitas pelatihan.

4) Peserta

Peserta pelatihan harus dipilih berdasarkan persyaratan khusus dan kualifikasi yang sesuai dengan tujuan pelatihan.⁵⁸

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan, segala jenis pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang tunai, produk langsung, atau komoditas tidak langsung, disebut sebagai kompensasi.⁵⁹ Menurut J. Long dalam Sinambela, kompensasi merupakan salah satu komponen sistem imbalan ekonomi namun, penting untuk menyadari bahwa perilaku

⁵⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2009), 46

⁵⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016),

individu dipengaruhi oleh sistem yang lebih besar dan bahwa sistem penghargaan terkait erat dengan program penghargaan organisasi secara keseluruhan.⁶⁰

Pada dasarnya tunjangan yang diberikan oleh wali dapat mempengaruhi kedudukan sosial, kedudukan sosial, dan tingkat kebutuhan yang dipenuhi oleh wali dan anggota kelompoknya. Tingkat ketidakpuasan yang dialami seorang pegawai semakin meningkat, begitu pula dengan tingkat pendidikan dan pangkatnya. Teori yang dikemukakan Hasibuan menekankan pentingnya kesejahteraan sosial dalam kehidupan sehari-hari kelas pekerja, termasuk kesejahteraan sosial, kesejahteraan kelompok, dan kehidupan sehari-hari hingga saat ini.⁶¹

Marwansyah juga memberikan beberapa pengertian tentang kompensasi, termasuk kompensasi sebagai keseluruhan imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai balasan atas kontribusinya terhadap perusahaan. Ini mencakup segala bentuk pembayaran yang diterima untuk pegawai sebagai imbalan atas kontribusinya untuk organisasi.⁶²

Amstrong mendefinisikan kompensasi adalah semua bentuk imbalan

⁶⁰ Sinambela Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 219

⁶¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 47

⁶² Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kedua*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 34

yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap organisasi.⁶³

Dengan membandingkan beragam definisi ini, kita dapat menyimpulkan bahwa kesejahteraan mencakup seluruh ketidakseimbangan, baik moneter maupun non-moneter, yang diberikan kepada anggota staf sebagai tanda terima kasih atas kontribusi langsung dan tidak langsung mereka kepada perusahaan. Meskipun pasokan yang tidak memadai dapat menyebabkan karyawan saat ini meninggalkan perusahaan dan mempersulit pencarian karyawan baru yang dapat memenuhi permintaan, manajemen inventaris yang baik dapat membantu bisnis mencapai tujuan dan mempertahankan staf yang unggul.

b. Tujuan dan Asas Kompensasi

Hasibuan juga mengungkapkan beberapa tujuan pemberian kompensasi, seperti:

1) Membentuk Hubungan Kerja Sama

Melalui pemberian kompensasi, terciptanya kerja sama formal antara majikan dan pegawai terjalin. Pegawai diharapkan melaksanakan tugas mereka dengan baik, sementara majikan wajib memberikan imbalan yang sesuai.

⁶³ Armstrong, M. *A Handbook of Human Resource Management Practice*, (UK: Kogan page,2005),145

2) Meningkatkan Kepuasan Kerja

Pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka melalui kompensasi yang diberikan, sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka.

3) Meningkatkan Efektivitas Pengadaan Pegawai

Dengan program kompensasi yang besar, instansi lebih mudah dalam merekrut pegawai yang memiliki kualifikasi yang sesuai.

4) Mendorong Motivasi

Dengan memberikan imbalan yang cukup besar, manajer dapat lebih mudah memotivasi tim kerja mereka.

5) Meningkatkan Stabilitas Pegawai

Dengan program kompensasi yang adil dan kompetitif secara eksternal, perusahaan dapat menjaga stabilitas pegawai dengan tingkat pergantian yang rendah.

6) Memperbaiki Disiplin

Pemberian imbalan yang cukup besar dapat meningkatkan tingkat disiplin di antara pegawai.

7) Mengurangi Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang memadai, pengaruh serikat buruh dapat diminimalkan, sehingga pegawai lebih fokus pada pekerjaan mereka.

8) Menyesuaikan Dengan Hukum Buruh yang Berlaku

Dengan mengikuti undang-undang perburuhan yang berlaku, seperti batas upah minimum, instansi dapat menghindari intervensi pemerintah.⁶⁴

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Tohardi menyatakan bahwa pemberian kompensasi dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yang mencakup:

1) Produktivitas

Pemberian kompensasi akan bergantung pada tingkat produktivitas yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

2) Kapasitas Keuangan Perusahaan

Dalam pandangan logis, besaran kompensasi yang diberikan sangat tergantung pada kemampuan finansial instansi untuk membayar upah pegawai.

3) Kemauan Perusahaan untuk Membayar

Meskipun instansi memiliki kemampuan finansial, belum tentu perusahaan bersedia untuk memberikan kompensasi yang wajar dan adil kepada pegawai.

4) Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Tingkat kompensasi juga dipengaruhi oleh keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja di pasar.

⁶⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016),

Dari faktor-faktor yang telah diuraikan di atas, faktor-faktor seperti ketersediaan serikat buruh, produktivitas pegawai, situasi ekonomi saat ini, dan peran pemerintah memiliki dampak yang signifikan dalam menentukan besaran kompensasi yang diberikan.

d. Indikator Kompensasi

Berdasarkan teori Amstrong, indikator variabel kompensasi adalah :

1) Gaji pokok

Gaji pokok merupakan komponen utama dari paket kompensasi yang menentukan bayaran dasar yang diterima oleh karyawan untuk pekerjaan yang dilakukan. Indikator ini mencakup besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

2) Tunjangan

Tunjangan adalah komponen tambahan dari paket kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dari gaji pokok. Tunjangan bisa berupa berbagai macam, seperti tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, atau tunjangan lainnya. Indikator ini menyoroti nilai dan jenis tunjangan yang disediakan oleh organisasi kepada karyawan.

3) Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada anggota staf sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu atau

kontribusi yang luar biasa terkait pekerjaan. Indikator ini mengacu pada kebijakan organisasi terkait pemberian bonus, kriteria yang digunakan untuk menentukan kelayakan, dan besaran bonus yang diberikan kepada karyawan.

4) Fasilitas Kesejahteraan

Fasilitas kesejahteraan mencakup berbagai fasilitas dan program yang disediakan oleh organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan. Ini bisa termasuk program kesehatan dan kebugaran, program kesejahteraan karyawan, fasilitas rekreasi, dan lain sebagainya. Indikator ini menyoroti upaya organisasi dalam menyediakan fasilitas kesejahteraan yang dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan.⁶⁵

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan batin atau turbulensi yang mendorong orang untuk memuaskan berbagai keinginannya sesuai dengan kesukaannya sendiri. Motivasi, menurut Maslow, adalah kekuatan yang mendorong manusia untuk secara bertahap memenuhi kebutuhan dasarnya. Kadarisman mengartikan motivasi kerja sebagai dorongan internal individu untuk berperilaku dan bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya.⁶⁶

⁶⁵ Armstrong, M. *A Handbook of Human Resource Management Practice*, (UK: Kogan page,2005),187-189.

⁶⁶ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi 1* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 278

Menurut Sunyoto, motivasi kerja diartikan sebagai keadaan yang menumbuhkan keinginan seseorang untuk melakukan tugas tertentu guna mewujudkan cita-citanya. Motivasi seseorang merupakan suatu kekuatan yang akan membuat suatu tindakan terjadi guna memuaskan kebutuhannya akan kepuasan diri dalam suatu aktivitas tertentu. Perilaku ini akan mendekatkan mereka pada objek objektif.⁶⁷

Maslow mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar mereka secara bertahap.

Motivasi adalah proses membimbing potensi dan kekuatan bawahan untuk memastikan bahwa mereka bersedia berkolaborasi secara efektif dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut penjelasan di atas, motivasi adalah tindakan (menimbulkan kecemasan pada diri seseorang agar berperilaku dan bekerja sebaik-baiknya guna memenuhi tuntutan atau tujuan.

b. Tujuan Motivasi

Hasibuan menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki beragam tujuan yang mendukung kinerja pegawai⁶⁸, di antaranya:

- 1) Meningkatkan semangat dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan bagi pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

⁶⁷ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2013), 19

⁶⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016),

- 3) Menjaga stabilitas tenaga kerja di instansi.
- 4) Memperbaiki kedisiplinan pegawai.
- 5) Meningkatkan efektivitas dalam proses rekrutmen pegawai.
- 6) Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun hubungan yang harmonis di antara anggota tim.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, serta partisipasi pegawai dalam berkontribusi terhadap instansi.
- 8) Meningkatkan taraf hidup pegawai.
- 9) Membangkitkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas mereka.
- 10) Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan peralatan dan bahan baku.

Dengan demikian, tujuan dari motivasi kerja ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memenuhi kebutuhan baik bagi instansi maupun pegawai.

c. Manfaat Motivasi

Manfaat utama dari motivasi adalah membangkitkan semangat kerja, sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Di samping itu, manfaat yang diperoleh dari bekerja dengan individu yang termotivasi adalah bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, sesuai dengan standar yang benar, dalam batas waktu yang telah ditentukan. Orang-orang akan merasa senang dalam menjalankan tugas mereka, karena

pekerjaan itu didorong oleh motivasi, dan ini akan membuat mereka merasa dihargai dan diakui.

d. Indikator Motivasi

Berdasarkan teori Maslow, indikator variabel motivasi adalah :

1) Kebutuhan fisiologi

Kebutuhan antara lain perlunya bernapas, makan, minum, dan perlindungan fisik. Persyaratan ini bersifat mendasar.

2) Kebutuhan rasa aman

Persyaratan pertahanan terhadap bahaya lingkungan, peperangan bersenjata, dan bahaya lainnya. tidak hanya dalam arti fisik tetapi juga dalam arti intelektual, psikologis, dan psikis.

3) Kebutuhan sosial

Dorongan untuk terlibat, diterima dalam suatu kelompok, diasosiasikan, dan yang paling penting, merasa disukai dan dicintai dikenal sebagai kebutuhan untuk memiliki.

4) Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan

Persyaratan bahwa seseorang dihormati dan dihargai oleh orang lain agar dapat diberikan penghargaan.

5) Kebutuhan aktualisasi

Memanfaatkan potensi, kemampuan, dan keterampilan serta mengungkapkan pikiran, gagasan, serta memberikan kritik dan penilaian terhadap apa pun.⁶⁹

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Prestasi yang maksimal bisa memiliki dampak signifikan pada kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Prestasi mencerminkan hasil kerja pegawai dan seringkali menjadi dasar penilaian mereka. Prestasi yang unggul adalah langkah pertama dalam mencapai tujuan instansi atau organisasi, oleh karena itu perlu untuk ditingkatkan.

Kinerja didefinisikan oleh Mathis dan Jackson sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pekerja di tempat kerja. Menurut Wibowo, istilah “kinerja” berasal dari kata “kerja” yang berarti keluaran atau kinerja keluaran. Namun penting juga untuk menyadari bahwa kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja seseorang atau bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan, namun juga cara pelaksanaannya.⁷⁰

Menurut Wirawan, kinerja hanyalah penambahan kinetika energi kerja ke dalam akronim bahasa Inggris. Kinerja adalah hasil tugas atau indikasi suatu pekerjaan atau profesi dalam kurun waktu tertentu. Sementara itu, Abdullah berpendapat bahwa kerja organisasi

⁶⁹ Abraham Maslow. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia)*, (Jakarta:PT PBP, 2013) 44-47.

⁷⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi ke 3*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012),7

yang dilakukan pekerja semaksimal mungkin sesuai dengan pedoman (manual), arahan atasan (manajer), serta bakat dan kapasitas pekerja untuk berkembang menjadi pemikir dalam bekerja—adalah apa yang menentukan kinerja.⁷¹

Dalam perspektif lain, Simamora berpendapat bahwa kinerja merujuk pada sejauh mana tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seorang pegawai telah tercapai. Kinerja mencerminkan sejauh mana pegawai memenuhi persyaratan pekerjaan tersebut. Terkadang, kinerja disalahartikan sebagai usaha atau upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, tetapi sebenarnya kinerja diukur berdasarkan hasil yang dicapai.⁷²

Menurut Fahmi, kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, kinerja dapat dipahami sebagai tingkat efektivitas operasional suatu organisasi, komponen-komponennya, dan orang-orang yang membentuknya. Karena manusia pada dasarnya bertanggung jawab atas bisnis, kinerja benar-benar mencerminkan perilaku manusia dalam peran yang dimainkan karyawan untuk mematuhi norma-norma perilaku yang ditetapkan dan menghasilkan perilaku dan hasil yang diinginkan.⁷³

Berdasarkan pandangan para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja merujuk pada penilaian

⁷¹ M. Maruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: ASWAJA, 2013), 331

⁷² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2015), 339

⁷³ Fahmi, *Analisis Laporan Keuangan*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 132

kualitas kerja seorang pegawai, yang mencakup prestasi kerja, kinerja individu, serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab yang signifikan.

b. Standar Kinerja

Kriteria kinerja yang efektif harus memiliki sifat realistis, dapat diukur, dan mudah dimengerti sehingga bermanfaat baik bagi instansi maupun pegawai. Penetapan kriteria kinerja ini harus dilakukan sebelum memulai pekerjaan. Kriteria kinerja yang terdefinisi dengan jelas memastikan bahwa setiap individu yang terlibat dalam pekerjaan organisasi memiliki pemahaman yang jelas tentang tingkat pencapaian kinerja yang diharapkan. Standar kinerja memiliki beberapa fungsi:

- 1) Sebagai ukuran untuk menilai apakah kinerja telah mencapai tingkat kesuksesan atau kegagalan.
- 2) Memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai standar-standar ini, dan hal ini dapat dikaitkan dengan hadiah atau insentif.
- 3) Memberikan panduan tentang apa yang harus dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.
- 4) Memberikan arahan kepada pegawai mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.⁷⁴

⁷⁴ M. Maruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: ASWAJA, 2013), 115

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Adapun faktor-faktor yang berpengaruh kepada kinerja pegawai, menurut Sutrisno, yaitu:

1) Mutu Pekerjaan (*Quality of Work*)

Ini mencakup sejauh mana pekerjaan yang diterima oleh seorang pegawai dianggap baik atau buruk. Hal ini bisa dinilai dari ketelitian, kerapian, keterampilan, dan kecakapan dalam menjalankan pekerjaan.

2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Aspek ini menjaga sejauh mana seseorang dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan pendidikan atau keahliannya. Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah pemahaman tentang pekerjaan yang dilakukan oleh anggota staf.

3) Kreativitas (*Creativity*)

Kapasitas karyawan dalam menyelesaikan proyek atau prosedur yang dikembangkan secara mandiri yang dianggap berhasil dan efisien serta kemampuan mereka dalam menemukan ide-ide segar untuk kemajuan dan kemajuan perusahaan adalah contoh kreativitas mereka.⁷⁵

d. Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik individu dapat mencapai kinerja tinggi, Mangkunegara berpendapat, mencakup hal-hal yaitu:

⁷⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana, 2016),9

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Bersedia mengambil risiko dan menghadapinya dengan berani.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang komprehensif dan berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut.
- 5) Menggunakan umpan balik yang konkret dalam seluruh aspek pekerjaan yang dilakukan.
- 6) Berupaya untuk mencari peluang untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁷⁶

e. Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan teori Mathis dan Jackson, indikator variabel kinerja adalah:

1) Kuantitas

Jumlah hasil yang dihasilkan, yang dapat dinyatakan dalam berbagai cara, termasuk jumlah unit yang diciptakan, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh beberapa personel, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan, dapat digunakan untuk menentukan kinerja.

2) Kualitas

Hasil kerja ditentukan oleh seberapa baik karyawan yakin bahwa pekerjaan mereka diciptakan dan seberapa baik mereka melaksanakan tugas sesuai dengan bakat dan daya cipta mereka.

⁷⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2012), 56

3) Ketepatan Waktu

Penilaian karyawan terhadap suatu aktivitas yang dimulai tepat waktu dan berakhir sebagai output sesuai dengan jadwal yang ditetapkan menjadi dasar untuk mengukur ketepatan waktu.

4) Kehadiran

Kehadiran pegawai di suatu lembaga baik saat datang dan pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan, semuanya memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

5) Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang di tempat kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan manfaat yang sangat signifikan.⁷⁷

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁷⁷ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat, 2012), 378.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang berarti bahwa data dinyatakan dalam bentuk angka. Karena metode penelitian kuantitatif bersifat konkret, rasional, terukur, logis dan teratur, maka hal ini digunakan untuk memenuhi persyaratan penulisan ilmiah.

Jenis penelitian ini adalah kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel, sehingga peneliti dapat menyatakan klarifikasi variabel bebas dan variabel terikat.⁷⁸

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur yang merupakan unit yang diteliti.⁷⁹ Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Adapun karakteristik yang dimiliki populasi dan sampel yang sama adalah

14. ⁷⁸ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2014),

⁷⁹ Sugiyono, 85

mendapatkan pelatihan, kompensasi dan motivasi dari kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo. Pada penelitian ini populasi yang dijadikan subjek penelitian yakni pegawai di kantor Kementerian Agama kota Probolinggo sebanyak 90 responden.

Adapun pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu yang mana yang sudah meliputi sesuai dengan karakteristik populasi.⁸⁰ Adapun alasan peneliti tidak menggunakan *total sampling* melainkan menggunakan teknik *purposive sampling* yakni karena ingin mengukur keakuratan pegawai yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun untuk mendapatkan jawaban yang sesuai. Adapun ciri-ciri sampel yang termasuk pada penelitian ini ialah :

1. Pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo
2. Masa kerja lebih dari 5 tahun

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data ialah metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Sugiyono data dapat

⁸⁰ Jasmalinda. (2021) "Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padam Pariam." *STIE Perdagangan*. Hal.220

dibagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder, berdasarkan sumbernya.⁸¹ Ada beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu seperti berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan melibatkan pengumpulan data melalui penyelidikan lapangan yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data primer yang diperoleh melalui:

a. Pengamatan/Observasi

Penulis mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo. Menurut Sugiyono, Pengamatan langsung terhadap objek penelitian merupakan komponen kunci dari pendekatan pengumpulan data observasi.⁸²

Kemampuan berpikir dan tindakan observasi merupakan dua komponen terpenting dalam situasi ini. Ketika melakukan penelitian tentang perilaku manusia, alur kerja, kejadian alam, atau ketika jumlah responden yang dilihat tidak terlalu banyak, digunakan pendekatan pengumpulan data observasional. Peneliti menggunakan teknik yang disebut observasi non partisipan, yaitu mereka hanya mengamati topik penelitiannya tanpa ikut serta dalam kegiatannya.

⁸¹ Sugiyono, 137

⁸² Sugiyono, 203

b. Wawancara

Wawancara dilakukan melalui pertanyaan dan jawaban dengan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo. Sesuai dengan Sugiyono wawancara merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan dialog tanya jawab dengan individu yang memiliki wewenang atau terkait secara langsung dengan objek penelitian.

c. Dokumentasi

Dengan menggunakan metode pengumpulan data yang disebut dokumentasi, peneliti mengumpulkan, mengatur, dan melestarikan catatan yang dapat digunakan sebagai dokumentasi pendukung atau data studi.

Dokumentasi dalam penelitian ini berupa data dan mendokumentasi ketika peneliti menjelaskan isi dari kuesioner kepada perantara responden, hal ini akan menjadi bukti bahwa peneliti telah melakukan penelitian.

d. Angket (Kuesioner)

Kuesioner akan diberikan kepada para karyawan di pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo. Tujuannya ialah untuk menggali pandangan yang terkait dengan penelitian ini. Sesuai dengan Sugiyono, kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data yang melibatkan penyusunan daftar pertanyaan yang relevan dengan objek penelitian, yang kemudian diberikan secara individual kepada

responden yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian tersebut.⁸³

Empat variabel digunakan dalam penelitian ini, dan faktor-faktor tersebut menjadi landasan dalam pembuatan pernyataan atau pertanyaan dalam instrumen penelitian. Alat ini mengevaluasi sikap, pandangan, dan persepsi masyarakat terhadap isu-isu sosial tertentu dengan menggunakan skala Likert sebagai metode pengukuran. Variabel yang akan dinilai dibagi menjadi indikator variabel dengan menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan dalam pengolahan data, dimana respon terhadap pernyataan atau pertanyaan diberi skor pada rentang 1 sampai 4. Peneliti menggunakan angka-angka berikut untuk menunjukkan respon responden dalam skor tersebut:

Tabel 3.1
Skor Skala Likert

No	Pertanyaan/Pernyataan	Favorable
1.	Sangat Sesuai (SS)	4
2.	Sesuai (S)	3
3.	Tidak Sesuai (TS)	2
4.	Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

1) Skala Pelatihan

Beberapa indikator skala pelatihan yang dimasukkan dalam penelitian ini bersumber dari teori Mangkunegara. Indikator tersebut antara lain : pelatih, materi, metode dan peserta. Dari teori tersebut maka disusunlah 8 pernyataan *favorable*. Untuk selengkapnya bisa dilihat pada tabel berikut :

⁸³ Sugiyono, 199

Tabel 3.2
Blue Print Skala Pelatihan

Variabel	Indikator	Favorable	Jumlah
Pelatihan	1. Pelatih	1,2	2
	2. Materi	3,4	2
	3. Metode	5,6	2
	4. Peserta	7,8	2
Jumlah			8

2) Skala Kompensasi

Beberapa indikator skala kompensasi yang dimasukkan dalam penelitian ini bersumber dari teori Amstrong. Indikator tersebut antara lain : gaji pokok, tunjangan, bonus, fasilitas kesejahteraan. Dari teori tersebut maka disusunlah 8 pernyataan *favorable*. Untuk selengkapnya bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Blue Print Skala Kompensasi

Variabel	Indikator	Favorable	Jumlah
Kompensasi	1. Gaji Pokok	9,10	2
	2. Tunjangan	11,12	2
	3. Bonus	13,14	2
	4. Fasilitas Kesejahteraan	15,16	2
Jumlah			8

3) Skala Motivasi

Beberapa indikator skala motivasi yang dimasukkan dalam penelitian ini bersumber dari teori Maslow. Indikator tersebut antara lain : kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan dihargai/pengakuan dan kebutuhan aktualisasi. Dari teori tersebut maka disusunlah 10 pernyataan *favorable*. Untuk selengkapnya bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Blue Print Skala Motivasi

Variabel	Indikator	Favorable	Jumlah
Kompensasi	1. Kebutuhan Fisiologi	17,18	2
	2. Kebutuhan Rasa Aman	19,20	2
	3. Kebutuhan Sosial	21,22	2
	4. Kebutuhan Akan Dihargai/Pengakuan	23,24	2
	5. Kebutuhan Aktualisasi	25,26	2
Jumlah			10

4) Skala Kinerja

Beberapa indikator skala kinerja yang dimasukkan dalam penelitian ini bersumber dari teori Mathis & Jackson. Indikator tersebut antara lain : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekejasama. Dari teori tersebut maka disusunlah 10 pernyataan *favorable*. Untuk selengkapnya bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5
Blue Print Skala Kinerja

Variabel	Indikator	Favorable	Jumlah
Kompensasi	1. Kebutuhan Fisiologi	27,28	2
	2. Kebutuhan Rasa Aman	29,30	2
	3. Kebutuhan Sosial	31,32	2
	4. Kebutuhan Akan Dihargai/Pengakuan	33,34	2
	5. Kebutuhan	35,36	2

	Aktualisasi	
Jumlah		10

5) Uji Validitas

Validitas merupakan cara yang dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai angket yang sedang dipergunakan benar-benar sudah valid sehingga bisa digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti, nilai r yang dihitung harus dibandingkan dengan nilai r agar dapat lolos uji validitas. Ada dua kriteria yang ditentukan sebagai berikut untuk menguji validitas :

- Jika nilai r_{hitung} lebih besar ($>$) dari nilai r_{tabel} maka item kuesioner dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
- Jika nilai r_{hitung} lebih kecil ($<$) dari nilai r_{tabel} maka item kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.⁸⁴

Tabel 3.6

Uji Validitas Pre Test Pelatihan

Item	Sig	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,05	0,710	0,361	Valid
X1.2	0,05	0,450	0,361	Valid
X1.3	0,05	0,521	0,361	Valid
X1.4	0,05	0,538	0,361	Valid
X1.5	0,05	0,548	0,361	Valid
X1.6	0,05	0,574	0,361	Valid
X1.7	0,05	0,756	0,361	Valid
X1.8	0,05	0,657	0,361	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS

⁸⁴ Riko Ak Hakim, "Validitas dan Reabilitas Angket Motivasi Berprestasi", *Bimbingan dan Konseling*, no. 4 (Juli 2021): 264

Tabel 3.7
Uji Validitas Pre Test Kompensasi

Item	Sig	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.9	0,05	0,575	0,361	Valid
X2.10	0,05	0,674	0,361	Valid
X2.11	0,05	0,793	0,361	Valid
X2.12	0,05	0,391	0,361	Valid
X2.13	0,05	0,705	0,361	Valid
X2.14	0,05	0,877	0,361	Valid
X2.15	0,05	0,749	0,361	Valid
X2.16	0,05	0,417	0,361	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS

Tabel 3.8
Uji Validitas Pre Test Motivasi

Item	Sig	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X3.17	0,05	0,623	0,361	Valid
X3.18	0,05	0,430	0,361	Valid
X3.19	0,05	0,613	0,361	Valid
X3.20	0,05	0,605	0,361	Valid
X3.21	0,05	0,709	0,361	Valid
X3.22	0,05	0,785	0,361	Valid
X3.23	0,05	0,707	0,361	Valid
X3.24	0,05	0,748	0,361	Valid
X3.25	0,05	0,800	0,361	Valid
X3.26	0,05	0,773	0,361	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS

Tabel 3.9
Uji Validitas Pre Test Kinerja

Item	Sig	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y.27	0,05	0,756	0,361	Valid
Y.28	0,05	0,595	0,361	Valid
Y.29	0,05	0,826	0,361	Valid
Y.30	0,05	0,719	0,361	Valid
Y.31	0,05	0,721	0,361	Valid
Y.32	0,05	0,770	0,361	Valid
Y.33	0,05	0,778	0,361	Valid
Y.34	0,05	0,608	0,361	Valid
Y.35	0,05	0,781	0,361	Valid
Y.36	0,05	0,824	0,361	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS

Adapun hasil analisis data ini diketahui bahwa item pernyataan ini memiliki nilai n sebesar 30, dengan taraf

signifikansi sebesar 5%. Penentuan r_{tabel} ini dengan melihat referensi di tabel r_{tabel} yakni sebesar = 0,361. Kuesioner ini disebarakan kepada 30 responden dengan banyak pernyataan yakni 36 item. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan di aplikasi SPSS 25 menunjukkan pada tabel diatas diketahui seluruh item pernyataan pretest yang disebarakan dengan banyak 36 item dikatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka seluruh item dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo.

Tabel 3.10
Uji Validitas Varibel Pelatihan

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,652	0,266	Valid
X1.2	0,590	0,266	Valid
X1.3	0,558	0,266	Valid
X1.4	0,422	0,266	Valid
X1.5	0,756	0,266	Valid
X1.6	0,427	0,266	Valid
X1.7	0,515	0,266	Valid
X1.8	0,390	0,266	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS

Tabel 3.11
Uji Validitas Varibel Kompensasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.9	0,269	0,266	Valid
X2.10	0,410	0,266	Valid
X2.11	0,642	0,266	Valid
X2.12	0,759	0,266	Valid
X2.13	0,389	0,266	Valid
X2.14	0,286	0,266	Valid
X2.15	0,610	0,266	Valid
X2.16	0,756	0,266	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS

Tabel 3.12
Uji Validitas Varibel Motivasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.17	0,586	0,266	Valid
X3.18	0,432	0,266	Valid
X3.19	0,310	0,266	Valid
X3.20	0,432	0,266	Valid
X3.21	0,785	0,266	Valid
X3.22	0,635	0,266	Valid
X3.23	0,381	0,266	Valid
X3.24	0,624	0,266	Valid
X3.25	0,284	0,266	Valid
X3.26	0,642	0,266	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS

Tabel 3.13
Uji Validitas Varibel Kinerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.27	0,279	0,266	Valid
Y.28	0,559	0,266	Valid
Y.29	0,652	0,266	Valid
Y.30	0,410	0,266	Valid
Y.31	0,736	0,266	Valid
Y.32	0,317	0,266	Valid
Y.33	0,334	0,266	Valid
Y.34	0,635	0,266	Valid
Y.35	0,368	0,266	Valid
Y.36	0,602	0,266	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS

Adapun hasil analisis data ini diketahui bahwa item pernyataan ini memiliki nilai n sebesar 55, dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Penentuan r_{tabel} ini dengan melihat referensi di tabel r_{tabel} yakni sebesar = 0,266. Kuesioner ini disebarkan kepada 55 responden dengan banyak pernyataan yakni 36 item. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan di aplikasi SPSS 25 menunjukkan pada tabel diatas diketahui seluruh item

pernyataan yang disebarkan dengan banyak 36 item dikatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

6) Uji Reabilitas

Uji realibilitas adalah suatu hal yang bisa dipercaya atau suatu keadaan bisa dipercaya, uji reabilitas memiliki fungsi yaitu mengetahui tingkatan konsistensi dari sebuah angket yang dipakai oleh peneliti, sehingga angket tersebut bisa dihandalkan secara berkali-kali menggunakan angket dan kuesioner yang sama.

Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,60 maka angket atau kuesioner bisa disebut reliabel
- b) Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil 0,60 maka kuesioner atau angket disebut tidak reliabel⁸⁵

Tabel 3.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan	0,740	Reliabel
Kompensasi	0,601	Reliabel
Motivasi	0,718	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,657	Realibel

Sumber : Diolah dari SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, setiap variabel memiliki koefisien Alpha yang berada di atas 0,60 dan relatif besar. Hal ini berarti bahwa semua konsep pengukuran untuk variabel-variabel

⁸⁵ Hakim, 264

dalam kuesioner dapat diandalkan, artinya item-item pada masing-masing konsep layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

D. Analisis Data

Setelah seluruh data responden atau data dari sumber data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah analisis data. Mengelompokkan data menurut variabel dan seluruh responden, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk memverifikasi hipotesis yang diajukan merupakan langkah-langkah yang dilakukan dalam operasi analisis data.

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 25.0 *for windows*.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka data

berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.⁸⁶

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat multikolinieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas dalam data.⁸⁷

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk mencapai heteroskedastisitas, dilakukan pengujian ketidaksamaan varian antar residu pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Regresi variabel bebas terhadap residu absolut atau Abs_RES merupakan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glajser. Esai tentang ujian Glejser ini didasarkan pada:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig) $> 0,05$ maka kesimpulannya yakni tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

⁸⁶ Niken Nanin Cova, "Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro" *Manajemen Bisnis*, no. 1 (2019): 2

⁸⁷ Cova, 2

- 2) Jika nilai signifikansi (Sig) < 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas.⁸⁸

d. Uji Autokorelasi

Model regresi linier memberikan uji autokorelasi yang bisa digunakan untuk mengetahui apakah terdapat keterkaitan antara *confounding* error pada periode t dengan *confounding* error pada periode t-1 (sebelumnya). Kita katakan ada masalah autokorelasi jika ada korelasi. Karena observasi dilakukan secara berurutan dan terhubung sepanjang waktu, autokorelasi merupakan konsekuensi alami. Fakta bahwasanya kesalahan sisa atau kesalahan yang membingungkan tidak berdiri sendiri merupakan akar penyebab kesulitan ini. Karena "gangguan" dalam satu periode waktu bisa berdampak pada "gangguan" di periode waktu berikutnya untuk orang atau kelompok yang sama, data deret waktu sering dijumpai.

Ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi salah satunya adalah:

1) Uji Durbin-Watson (DW test)

Dalam model regresi, uji Durbin-Watson hanya diterapkan pada tingkat autokorelasi orde pertama. Variabel independen tidak menunjukkan lag variabel.⁸⁹ Hipotesis yang akan diuji adalah:

Ho: tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

⁸⁸ Debby Christine, Jessica Wijaya, "Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Total Arus Kas dan Ukuran Perusahaan terhadap Financial Distress pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017", *Universitas Prima Indonesia*, no. 2 (2019): 34

⁸⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Universitas Diponegoro Semarang, 2018)*, 111-121

Ha: ada autokorelasi ($r \neq 0$).

Tabel 3.15
Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi	Ditolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>Nodesicion</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negatif	Ditolak	$4-dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	<i>Nodesicion</i>	$4-du \leq d \leq 4-dl$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Diterima	$du < d < 4 - du$

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji Parsial digunakan untuk mengevaluasi pengaruh parsial variabel independen (individu) terhadap variabel dependen. Uji statistik t dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$), dan nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Dengan menggunakan standar berikut, hipotesis dievaluasi dan diterima atau ditolak:

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas $<$ tingkat signifikansi (Sig $<$ 0,05), maka H_0 diterima, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikansi (Sig $>$ 0,05), maka H_0 ditolak, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.⁹⁰

⁹⁰ Wildanun Hamisati, "Analisis Kepuasan Konsumen Minuman Cokelat Nyoklat Klasik Di Kecamatan Kota Sumenep Kabupaten Sumenep", *Agribisnis*, no. 1 (Mei 2019): 25

b. Uji Determinasi (R^2)

Tujuan uji determinasi adalah untuk menilai kualitas konstruksi model persamaan regresi. Sejauh mana setiap variabel independen memberikan kontribusi terhadap penjelasan variabel dependen menentukan kesesuaian model. Koefisien determinasi atau R^2 mempunyai nilai antara 0 sampai 1. Karena nilai R^2 hampir nol, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin berkurang.⁹¹

3. Metode Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana dimana terdapat lebih dari satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.⁹² Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama kota probolinggo

Rumus yang digunakan untuk regresi linear berganda adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X_1 : Pelatihan

⁹¹ Alvin Mariansyah, Amirudin Syarif, "Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Harga Terhadap KepuasanKonsumen Cafe Kabalu", *Ilmiah Bina Manajemen*, no. 2 (2020), 144

⁹² Besse Arna Wusudaningsi, Irvana Arofah, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Linear Berganda", *Statistika dan Matematika*, no. 1 (Januari 2029): 105

X_2 : Kompensasi

X_3 : Motivasi

b_1 : Koefisien Pelatihan

b_2 : Koefisien Kompensasi

b_3 : Koefisien Motivasi

α : Konstanta

e : Tingkat kesalahan



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo

Departemen Agama Kota Madya Probolinggo adalah nama awal dari organisasi yang saat ini dikenal sebagai Kementerian Agama Kota Probolinggo, yang didirikan sebelum tahun 1981. Pada tahun itu, Departemen Agama Kabupaten Probolinggo dan Departemen Agama Kota Probolinggo tetap bersatu. Pada tahun 1981 hingga tahun 1986, Bapak H. Buchori mengepalai Departemen Agama Kota Probolinggo. Karena berkembangnya Kota Probolinggo sebagai kota dan kabupaten, maka Departemen Agama Kota Probolinggo dipecah menjadi Departemen Agama Kota Probolinggo dan Departemen Agama Kabupaten Probolinggo.

Kementerian Agama Kota Probolinggo menggantikan Departemen Agama Kota Probolinggo, 2002. Sesuai dengan Keputusan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2010 dan Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009, Departemen Agama selanjutnya berganti nama secara nasional menjadi Kementerian Agama. Bersamaan dengan perubahan tersebut, Kementerian Agama Kota Probolinggo kembali mengadopsi nama tersebut.

Awalnya, Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo berlokasi di Jalan Panglima Sudirman, yang sebelumnya merupakan

Rumah Keluarga Zulkifli Choliq. Namun, kantor tersebut kemudian memiliki gedung sendiri yang terletak di Jalan Mastrip No. 323, Kelurahan Kanigaran, Kecamatan Kanigaran, Kota Probolinggo. Gedung ini dibangun pada tahun 1983/1984 dan diresmikan pada tanggal 6 Januari 1986 oleh Bapak Drs. Latief Anwar, yang pada saat itu menjabat sebagai Walikotaamadya KDH. TK. II Probolinggo.

Sepuluh Kepala Kantor, termasuk yang berikut ini, telah memimpin Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo sejak tahun 1981:

- a. Buchori (1981-1986)
- b. Drs. Mohammad Saleh (1986-1996)
- c. Drs. H. Tauchid (1996-1997)
- d. Drs. H. Sudjoko Santosa (1997-2005)
- e. H. Nazli Idris, M.Si (2005-2008)
- f. H. Marsuwi, S.Ag, M.Pd (2008-2012)
- g. H. Muhammad, S.Sos, M.Pd.I (2012-2017)
- h. Drs. Mufi Imron Rosyadi, M.El. (2017-2021)
- i. Samsur, S.Ag. M.Pd.I (2021-2023)
- j. H. Fausi, SE. M.HI. M.Pd.I (2023-Sekarang)

2. Visi dan Misi

a. Visi

Terwujudnya Masyarakat Kota Probolinggo Yang Taat Beragama, Inklusif, Toleran, Rukun, Berpendidikan, Mandiri, Sejahtera Lahir Dan Batin

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas kehidupan beragama
- 2) Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama
- 3) Meningkatkan kualitas Raudhatul Athfal, Madrasah, Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan
- 4) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji
- 5) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa

B. Penyajian Data

Penyajian data merupakan hasil penting dari masing-masing variabel disajikan dalam penyajian data berupa tabulasi data, angka statistik, tabel, dan grafik. Temuan ini ringkas tetapi informatif. Setiap variabel akan dipecah menjadi kategori yang lebih kecil tetapi tetap merujuk pada rumusan masalah peneliti dan tujuan penelitian.⁹³ Penyajian data pada penelitian ini bisa dilihat pada tabel berikut:

⁹³ UIN KH Achmad Siddiq Jember, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Hal. 69

1. Analisis Deskriptif Data Responden

a. Penyajian Data Tingkat Jenis Kelamin

Terdapat lima puluh lima responden dalam survei ini. Berdasarkan distribusi jenis kelamin pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo, karakteristik responden digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Data Tingkat Jenis Kelamin

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	34	61.8	61.8	61.8
	PEREMPUAN	21	38.2	38.2	100.0
Total		55	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari SPSS

Berdasarkan statistik yang diberikan, terdapat 21 responden perempuan atau 38,2% dari total keseluruhan, dan 34 responden laki-laki atau 61,8% dari total keseluruhan. Kajian data ini menunjukkan bahwa laki-laki cenderung merupakan mayoritas tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo, dibandingkan perempuan.

b. Penyajian Data Tingkat Usia

Terdapat lima puluh lima responden dalam survei ini. Berdasarkan rentang usia pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo, responden digambarkan sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Data Tingkat Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	5	9.1	9.1	9.1
	30-39 Tahun	14	25.5	25.5	34.5
	40-49 Tahun	22	40.0	40.0	74.5
	>50 Tahun	14	25.5	25.5	100.0
Total		55	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa 5 responden atau 9,1% dari total responden berusia antara 20 dan 29 tahun; 14 responden atau 25% responden berusia antara 30-39 tahun; 22 responden, atau 40% responden, berusia antara 40 dan 49 tahun; dan 14 responden, atau 25% responden, berusia antara 50 tahun ke atas. Oleh karena itu, usia 40 hingga 49 tahun merupakan mayoritas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo.

c. Penyajian Data Tingkat Pendidikan

Terdapat lima puluh lima responden dalam survei ini. Berdasarkan tingkat pendidikan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo, responden dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Data Tingkat Pendidikan
PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	12	21.8	21.8	21.8
	DIPLOMA III	2	3.6	3.6	25.5
	SARJANA (S1)	28	50.9	50.9	76.4
	PASCA SARJANA (S2)	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S1), dengan rincian tingkat pendidikan sebagai berikut: Sebanyak dua belas orang berpendidikan SMA (21,8%), dua orang berpendidikan SLTA (21,8%), dan dua orang berpendidikan SMA. Proporsi pendidikan D3 sebanyak (3,6%), dua puluh delapan orang dengan persentase gelar sarjana (50,9%), dan tiga belas orang dengan persentase gelar master (23,6%). Agar sebagian besar pekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo memiliki gelar Sarjana sebagai gelar terakhir (S1).

d. Penyajian Data Tingkat Masa Kerja

Terdapat lima puluh lima responden dalam survei ini. Berdasarkan tingkat masa kerja Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo, responden dapat digambarkan sebagai berikut.:

Tabel 4. 4
Data Tingkat Masa Kerja
MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-10 Tahun	16	29.1	29.1	29.1
	10-15 Tahun	21	38.2	38.2	67.3
	15-20 Tahun	18	32.7	32.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari SPSS

Tabel di atas menjelaskan mengapa terdapat 16 orang dengan masa kerja 5–10 tahun dengan persentase (29,1%), 21 orang dengan masa kerja 10-15 tahun dan persentase (38,2%), dan 18 orang. dengan presentasi (32,7%) dengan masa kerja 15-20 tahun. Dengan demikian,

mayoritas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo sudah bekerja sepuluh hingga lima belas tahun.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk memeriksa apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi mengikuti distribusi normal, penting untuk melakukan uji normalitas. Ketika tidak ada *outlier* yang signifikan dalam data, baik di sisi kiri maupun kanan, ini mengindikasikan bahwa data tersebut mendekati distribusi normal. Untuk mengonfirmasi normalitas data, alat analisis seperti program aplikasi SPSS menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini mensyaratkan penggunaan tingkat signifikansi (*sig*) sebesar 0,05. Hasil dari uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diinterpretasikan sebagai berikut: jika nilai signifikansi (*sig*) lebih besar dari 0,05, maka data cenderung mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai *sig* lebih kecil dari 0,05, maka data tidak mengikuti distribusi normal. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas :

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Pelatihan, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai	0,200	Normal

Sumber : Diolah dari SPSS

Dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang diperoleh dari hasil uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut melebihi batas yang ditetapkan sebesar 0,05. Dari interpretasi ini, dapat dipahami bahwa pelatihan, kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai dalam konteks pengujian normalitas mendekati atau mengikuti distribusi normal, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik adalah yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang kuat antara variabel independen. Untuk mengambil keputusan dalam pengujian multikolinieritas, nilai *tolarence* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) digunakan sebagai pedoman. Jika nilai VIF kurang dari 10, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas. Namun, jika nilai VIF melebihi 10, itu menandakan adanya masalah multikolinieritas yang signifikan.

Terkait hasil uji multikolinieritas bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolarence	VIF
Pelatihan	0,229	4,376
Kompensasi	0,445	2,249
Motivasi	0,191	5,231

Sumber : Diolah dari SPSS

Apabila melihat pada tabel di atas bahwasanya tidak ada multikolonieritas antara variabel independen yakni pelatihan, kompensasi, motivasi. Hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai VIF kurang dari < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksetaraan dalam varian antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Tujuan dari tes Glejser adalah untuk menilai penyesuaian nilai absolut menggunakan variabel independen.

Dalam pengujian heteroskedastisitas menggunakan tes Glejser, regresi dilakukan antara variabel independen dan nilai residual absolut, yang disimbolkan dengan Abs_RES. Keputusan mengenai hasil tes

Glejser didasarkan pada kriteria berikut:

- 1) Sebuah model regresi dianggap bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05.
- 2) Kehadiran heteroskedastisitas diindikasikan jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05.

Terkait hasil uji heteroskedastisitas bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	1,880	1,531		1,228	0,225
Pelatihan	0,119	0,104	0,328	1,147	0,257
Kompensasi	-0,110	0,082	-0,298	-1,336	0,188
Motivasi	-0,021	0,116	-0,062	-0,178	0,859
Kinerja Pegawai	-0,16	0,082	-0,048	-0,189	0,851

Sumber : Diolah dari SPSS

Apabila melihat pada tabel 4.7 di atas diketahui bahwasanya hasil uji heteroskedastisitas pada variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan nilai pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,851. Hal ini menunjukkan variabel pelatihan, kompensasi, motivasi maupun variabel kinerja pegawai tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Dalam konteks model regresi linier, uji autokorelasi digunakan untuk menilai keberadaan keterkaitan antara kesalahan *confounding* pada periode t dengan kesalahan *confounding* pada periode sebelumnya, yaitu periode $t-1$. Autokorelasi dianggap terjadi jika terdapat korelasi antara kesalahan tersebut. Autokorelasi seringkali merupakan konsekuensi alami dari pengamatan berurutan yang terhubung secara kronologis. Fenomena ini terjadi karena kesalahan pada suatu periode waktu dapat memengaruhi kesalahan pada periode berikutnya, terutama ketika pengamatan dilakukan pada orang atau

kelompok yang sama. Oleh karena itu, kesalahan sisa atau kesalahan *confounding* tidak dapat dianggap sebagai entitas yang terisolasi; sebaliknya, mereka saling terkait dan dapat mempengaruhi pengamatan selanjutnya dalam rangkaian waktu. Dalam analisis data seri waktu, autokorelasi sering ditemukan dan harus diperhitungkan dengan cermat.

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi

n	55	
K	3	
DW	1,867	
dL	1,4523	4-dL = 2,5477
dU	1,6815	4-dU = 2,3185
Hasil		
dU DW 4-dU	Tidak terdapat autokorelasi	
$1,6815 \leq 1,867 \leq 2,3185$		

Mengacu pada tabel diatas, tidak ada indikasi adanya masalah autokorelasi baik secara positif maupun negatif.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji Parsial digunakan untuk mengevaluasi pengaruh individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam analisis ini, uji t statistik membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai kritis t pada tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Standar interpretasi sebagai berikut:

- 1) Hipotesis nol (H_0) ditolak apabila nilai t_{hitung} melebihi nilai t kritis atau jika nilai probabilitas (Sig) kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

- 2) Hipotesis nol (H_0) diterima apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t kritis atau jika nilai probabilitas (Sig) lebih besar dari 0,05. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan dependen.

Pada uji parsial ini, peneliti menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$) pada variabel pelatihan, kompensasi, dan motivasi.

Terkait hasil uji parsial (t) bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
Konstanta	3,982	1,569	0,123
Pelatihan	-0,028	-0,158	0,875
Kompensasi	0,395	3,081	0,003
Motivasi	0,596	3,341	0,002

Sumber : Diolah dari SPSS

Apabila melihat pada tabel 4.9 yang ada di atas, bisa diketahui bahwasanya hasil uji parsial (t) pada variabel pelatihan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 ($\alpha= 5\%$) menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu $0,875 > 0,05$, artinya H_1 , ditolak, sehingga bisa dipahami bahwasanya tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya pada variabel kompensasi dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 ($\alpha= 5\%$) menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,003 < 0,05$, artinya H_2 diterima, sehingga bisa

dipahami bahwasanya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kemudian pada variabel motivasi dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 ($\alpha = 5\%$) menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,002 < 0,05$, artinya H_3 diterima, sehingga bisa dipahami bahwasanya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi bertujuan untuk mengevaluasi kualitas pembentukan model persamaan regresi. Secara khusus, pengujian ini mengukur seberapa besar penjelasan model didasarkan pada kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi, atau disebut juga R^2 , memiliki rentang nilai antara 0 (nol) hingga 1 (satu). Sebuah nilai R^2 yang mendekati 0 menandakan bahwa variabel bebas memiliki kontribusi yang minim dalam menjelaskan variabel terikat, sehingga kemampuan model untuk menjelaskan variabilitas data menjadi rendah.

Terkait hasil uji determinasi (R) bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,843	0,711	0,694	1,334

Sumber : Diolah dari SPSS

Merujuk pada tabel 4.10 yang ada di atas, bisa dipahami bahwasanya nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,694, bisa disimpulkan bahwa perubahan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo dapat diterangkan oleh 69,4% perubahan variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam regresi linier berganda, penelitian melibatkan lebih dari satu variabel independen, yang merupakan sebuah perluasan dari regresi sederhana. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi kemungkinan adanya hubungan antara variabel-variabel tersebut. Perbedaan mendasar antara regresi linier berganda dan regresi sederhana terletak pada jumlah variabel independen yang digunakan. Pada regresi berganda, variabel terikat diprediksi berdasarkan sejumlah faktor independen, sementara pada regresi sederhana, hanya satu variabel independen yang digunakan. Dalam konteks penelitian ini, kinerja pegawai pada lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo, dipelajari menggunakan analisis regresi linier berganda, sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig
Konstanta	3,982	1,569	0,123
Pelatihan	-0,028	-0,158	0,875
Kompensasi	0,395	3,081	0,003
Motivasi	0,596	3,341	0,002

Sumber : Diolah dari SPSS

Rumus dari Regresi Linier Berganda yakni sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Model Penelitian dapat disusun sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Kinerja Pegawai} = & 3,982 - 0,028 \text{ Pelatihan} + 0,395 \\ & \text{Kompensasi} + 0,596 \text{ Motivasi} \end{aligned}$$

Berdasarkan model analisis regresi linear diatas bisa diketahui bahwa:

- a. Nilai konstanta atau a , artinya apabila seluruh variabel independen (pelatihan, kompensasi dan motivasi) tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo tergolong sedang.
- b. Nilai koefisien variabel Pelatihan (b_1) negatif. Apabila pelatihan semakin sering dilakukan maka kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo belum mampu mencapai hasil yang diharapkan.
- c. Nilai koefisien variabel Kompensasi (b_2) memiliki nilai positif, apabila kompensasi diberikan dengan baik, maka kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo mampu mencapai hasil yang diharapkan.
- d. Nilai koefisien variabel Motivasi (b_3) memiliki nilai positif, apabila motivasi terjaga dan terus ditingkatkan maka kinerja pegawai di kantor

Kementerian Agama Kota Probolinggo mampu mencapai hasil yang diharapkan.

D. Pembahasan

Dalam penelitian ini, empat variabel telah diidentifikasi sebagai fokus utama yakni pelatihan, kompensasi, dan motivasi sebagai variabel bebas, serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, dalam konteks penelitian di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo, pelatihan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, variabel bebas lainnya, yaitu kompensasi dan motivasi, terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo.

Penjabaran hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat dibawah ini:

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis data variabel dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan dengan arah negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan mungkin kurang efektif karena penyampaian materi yang kurang jelas, relevansi materi pelatihan yang rendah dengan kebutuhan pegawai, dan metode pelatihan yang tidak sesuai, menyebabkan kurangnya penerapan hasil pelatihan dalam tugas-tugas sehari-hari di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo.

Disisi lain, pelatih yang kurang kompeten atau kurang berpengalaman mungkin tidak mampu menguasai materi secara menyeluruh atau tidak mampu menjawab pertanyaan peserta dengan memuaskan, yang dapat mengurangi dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo, hal ini juga menunjukkan kualitas materi pelatihan adalah faktor kunci dalam menentukan dampak terhadap kinerja pegawai. Materi yang relevan, terkini, dan sesuai dengan kebutuhan dan tugas-tugas pekerjaan pegawai akan lebih memberikan dampak yang signifikan

Dengan menggunakan metode pelatihan yang interaktif, melibatkan pegawai secara aktif dalam proses pembelajaran, seperti studi kasus, simulasi, dan diskusi kelompok, cenderung lebih efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan penerapan keterampilan.

Sebaliknya, metode pelatihan yang bersifat pasif, seperti ceramah atau presentasi yang tidak melibatkan interaksi peserta, mungkin tidak secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu karakteristik dan motivasi peserta pelatihan juga berperan cukup penting dalam menentukan dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai. Peserta yang memiliki minat dan motivasi yang tinggi untuk belajar, serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan sebelumnya, cenderung lebih tanggap dalam mengambil pelajaran dari pelatihan dan menerapkannya untuk pekerjaan mereka.⁹⁴

⁹⁴ W. Wahyudi, 266-267

Hasil dari analisis ini menolak H_1 artinya pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat beberapa penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, mengutip dari penelitian terdahulu oleh W. Wahyudi⁹⁵, Sri Langgeng⁹⁶ dan Tsalis Baiti⁹⁷ menyatakan pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis data variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan dengan arah positif dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo. Faktor kelayakan dan keadilan dalam penyaluran kompensasi terbukti menjadi salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo.

Pegawai akan merasa bahwa mereka dibayar dengan adil dan sesuai dengan kontribusi serta kemampuannya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini karena gaji pokok memberikan kepastian finansial dan stabilitas bagi pegawai. Sementara itu bonus merupakan insentif tambahan yang dapat

⁹⁵ W. Wahyudi, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja", *Jurnal Eco Buss*, no 2 (2021): 265

⁹⁶ Sri Langgeng Ratnasari, Elida Putri Sinaga et all, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara", *Jurnal Trias Politika*, no 2 (2021): 128

⁹⁷ Tsalis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang", *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, no 2 (2021): 11

meningkatkan kinerja pegawai. Bonus yang diukur berdasarkan pencapaian target kinerja atau kontribusi individual dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik, hal ini juga terdapat di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo, yang berbentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Tunjangan juga merupakan komponen tambahan dari paket kompensasi yang dapat meningkatkan nilai total kompensasi pegawai. Tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pegawai, seperti contoh tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, atau tunjangan transportasi, dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai. Fasilitas kesejahteraan seperti program kesehatan dan kebugaran atau jaminan kesehatan dapat memperbaiki kualitas kehidupan pribadi pegawai. Ketika pegawai merasa didukung dalam menjaga kesejahteraan fisik dan mental, mereka cenderung lebih produktif dan berkinerja tinggi⁹⁸.

Hasil dari analisis ini menerima H_2 artinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, mengutip dari penelitian terdahulu oleh Yulandri⁹⁹, Garaika¹⁰⁰ dan Sri Mulyeni¹⁰¹ menyatakan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh remunerasi. Menurut Rivai, manajemen kompensasi yang efektif dapat

⁹⁸ Garaika, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, no 1 (2020): 31-32

⁹⁹ Yulandri dan Onsardi, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Journal of Business, Management and Accounting*, no 2 (2020): 203

¹⁰⁰ Garaika, 28

¹⁰¹ Sri Mulyeni dan Ibnu Aqil et al, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan", *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEBS)*, no 1 (2023): 1

membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dalam menarik, mempertahankan, dan mempromosikan tenaga kerjanya. Membayar karyawan lebih banyak akan mendorong mereka untuk bekerja pada tingkat yang dibutuhkan.¹⁰²

3. Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil analisis data variabel penelitian, terungkap bahwa variabel motivasi juga berpengaruh secara signifikan dengan arah positif, sebagaimana halnya dengan variabel kompensasi. Adanya dorongan yang kuat untuk meningkatkan perilaku dan dedikasi kerja pegawai menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo.

Kebutuhan fisiologi seperti makanan dan air adalah kebutuhan dasar yang harus dipenuhi bagi setiap individu. Seorang pegawai yang tidak memiliki keamanan finansial atau tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar ini mungkin akan mengalami kecemasan yang mengganggu kinerja mereka. Oleh karena itu di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo juga menyediakan dapur bagi pegawai yang ingin membuat kopi atau teh, agar kebutuhan fisiologinya terpenuhi.

Sementara itu kebutuhan akan rasa aman dan perlindungan dari bahaya fisik. Pegawai yang merasa tidak aman dalam lingkungan kerja mereka, misalnya karena ancaman kehilangan pekerjaan atau

¹⁰² Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2009) 552

ketidakpastian organisasional, mungkin tidak akan dapat fokus sepenuhnya pada tugas mereka. Oleh karena itu, kebijakan yang menciptakan jaminan akan keamanan pekerjaan, serta kompensasi yang menjamin perlindungan finansial, dapat meningkatkan rasa aman dan motivasi pegawai untuk berkinerja tinggi.¹⁰³

Hasil dari analisis ini menerima H₃ artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Mengutip dari penelitian terdahulu oleh Try Angreni¹⁰⁴, Dio Saputra¹⁰⁵ dan Aulia Fitri¹⁰⁶ menyatakan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Maslow menjelaskan motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka secara bertahap. Uraian tersebut dapat disimpulkan motivasi yang diberikan akan memotivasi pegawai agar bekerja secara optimal dan sesuai dengan yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.¹⁰⁷

¹⁰³ Abraham Maslow. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia)*, (Jakarta:PT PBP, 2013), 43

¹⁰⁴ Try Angreni Haeruddin dan M. Ilham Wardhana Haeruddin et all, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk”, *Jurnal Mirai Management*, no 2 (2023): 126

¹⁰⁵ Dio Saputra dan Jhon Fernos, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risa Kota Padang”, *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, no 2 (2023): 62

¹⁰⁶ Aulia Fitri Tsuraya dan Jhon Fernos, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Padang”, *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, no 2 (2023): 259

¹⁰⁷ Abraham Maslow, 40

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis pada variabel pelatihan dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dengan arah negatif. Berdasarkan hasil yang didapatkan, bisa dikatakan bahwasanya hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti pada penelitian ini ditolak. Sehingga bisa disimpulkan bahwasanya pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini menandakan bahwa pelatihan yang diberikan kurang efektif karena materi yang kurang jelas dan ada beberapa faktor yang lain.
2. Berdasarkan hasil analisis pada variabel kompensasi dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dengan arah positif. Oleh karena itu bisa disimpulkan, bahwasanya hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai bersifat adil dan sesuai dengan kebutuhan pegawai dan didukung dengan faktor bonus yang didapatkan pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo.
3. Berdasarkan hasil analisis pada variabel motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dengan arah positif. Berdasarkan hasil yang didapatkan, bisa dikatakan bahwasanya hipotesis

ketiga yang diajukan oleh peneliti pada penelitian ini bisa diterima. Hal ini selaras dengan hasil yang didapatkan bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai terjaga karena terpenuhinya kebutuhan fisiologi yang diberikan kepada pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo.

B. Saran-Saran

1. Bagi Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi Pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo untuk mempertahankan dan meningkatkan performa kinerja pegawai. Salah satu strategi yang direkomendasikan adalah upaya berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi, sehingga pegawai dapat terus meningkatkan keahlian mereka di berbagai bidang yang relevan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap agar penelitian-penelitian mendatang dapat mengadopsi pendekatan yang lebih variatif dalam pemilihan variabel, tidak hanya terbatas pada aspek pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor lainnya. Misalnya, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan tanggung jawab individu pegawai. Hal ini bertujuan agar pemahaman yang lebih luas dapat diperoleh oleh banyak pihak, bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh faktor pelatihan, kompensasi, dan motivasi, tetapi juga bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Maruf. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: ASWAJA, 2013.
- Abrori, Imam dan Via Lailatur Rizki et all. “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Jambesari”. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, no 2 (2023): 1-12
- Afandi, Pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.
- Aima, Hafidz dan Ade Firmansyah. “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ekonomi dan Jurnal Manajemen*, no 2 (2020): 172-185
- Amstrong, M. *A Handbook of Human Resources management practices*. UK: Kogan page, 2005
- Anwar Sanusi. *“Metodologi Penelitian Bisnis”*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2014.
- Aqil, Ibnu dan Sri Mulyeni et all. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJE)*, no 1 (2023): 1-10
- Buku Panduan Menyusun Terjemah Perkata Dalam Al Qur'an Dengan Garis Warna, Bandung: PT Al Qosbah Karya Indonesia, 2021.
- Christine, Debby dan Jesica Wijaya. “Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Total Arus Kas dan Ukuran Perusahaan terhadap Financial Distress pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017”. *Universitas Prima Indonesia*, no. 2 (2019): 340-351
- Cova, Niken Nanin. “Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro”. *Manajemen Bisnis*, no. 1 (2019): 1-5
- Dessler Garry. *Human Resource Management Edisi Sebelas*. New Jersey: Pearson Education, Inc, 2011.
- Desty Febrian, Wenny dan Yeni Setiani. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismaatama Jakarta”. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*, no 1 (2023): 279-292
- Fahmi. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta, 2017.

- Fauzi, Achmad dan Dyah Pratiwi et all. “Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Kinerja)”. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, no 3 (2023): 561-570
- Felli, Denita Ananda dan Febrina Fitriani. “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. MBA”. *Jurnal Media Bisnis*, no 1 (2023): 77-88
- Fernos, Jhon dan Aulia Fitri Tsuraya. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Padang”. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, no 2 (2023): 259-278
- Fernos, Jhon dan Dio Saputra. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang”. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, no 2 (2023): 62-74
- Garaika. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja”. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, no 1 (2020): 28-41
- Ginting, Rikawati Munthe dan Conie Nopinda Br Sitepu et al. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe”. *Jurnal Regionomic*, no 1 (2023): 1-14
- Hadi, Samsul, Eko dan Andiek Yusvenda et all. “Pengaruh Kompensasi, Lingkupnya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar”. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, no 1 (2023), 81-92
- Hakim, Riko Ak “Validitas dan Reabilitas Angket Motivasi Berprestasi”. *Bimbingan dan Konseling*⁴, no. 4 (Juli 2021): 263-268
- Haluty, Djaelany. “Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas”, *Jurnal Irfani: IAIN Gorontalo*, no 10 (2014): 63-74
- Hamisati, Wildanun. “Analisis Kepuasan Konsumen Minuman Cokelat Nyoklat Klasik Di Kecamatan Kota Sumenep Kabupaten Sumenep”. *Agribisnis* 16, no. 1 (Mei 2019): 24-28
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Hermawati, Rahmi et al., "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Bante". *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, no. 3 (Mei 2021): 319-331

Herwina, Wiwin. *Analisis Model-Model Pelatihan*. Madiun: CV Bayfa Cendekia Indonesia, 2021.

Hirawati, Heni dan Tsalis Baiti Nur Andayani. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang". *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, no 2 (2021): 11-21

Ilham, M. Wardhana Haeruddin dan Try Angreni Haeruddin et all. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk". *Jurnal Mirai Management*, no 2 (2023): 126-138

Jasmalinda. "Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padam Pariam". *Jurnal Inovasi Penelitian*, vol. 1, no, 10 (Maret 2021): 2200-2202

Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Karyono dan Ahmad Gunawan. "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asahi Forge Indonesia", *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, no.2 (Juli 2021): 20-30

Kasmawati. "Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif," *Jurnal Idaarah*, no 2 (2018): 229-242

Khair, Hazmanan dan M. Fizardian Arismunandar. "Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan". *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, no 3 (2020): 273-282

Lijan Poltak, Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

Magito dan Arifin et all. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Global: Jurnal Lentera BITEP*, no 1 (2023): 24-33

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2009.

Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kedua*. Bandung: Alfabeta, 2014.

- Maslow, Abraham. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT PBP, 2013.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat, 2012.
- MDK, Herwan dan Marliza Ade Fitri et all. “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu”. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, no 1 (2023): 329-342
- Onsardi dan Yulandri. “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Journal of Business, Management and Accounting*, no 2 (2020): 203-213
- Putri, Elida Sinaga dan Sri Langgeng Ratnasari et all. “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara”. *Jurnal Trias Politika*, no 2 (2021): 128-140
- Putri, Rosiana Wisuda dan Puji Astuti. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, no. 1 (Maret 2022): 1-15
- Rivai, Veithzal *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Rivai, Veithzal. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Utama, 2014.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi, 2010.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi, 2010.
- Shofi’unnafi. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta”. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal MRABJ*, no.2 (April 2020): 63-71
- Siagian P, Sondang. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gunung Agung, 1988.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Cetakan 1*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2015.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2016.

Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022.

Sumarni, Murti, "Dampak Talent Management Terhadapmu Employee Retention Pada Millenials Workforce", *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika*, no 1 (2018): 1-10

Sunyoto, Danang. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2013.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana, 2016.

Syarif, Amirudin dan Alvin Mariansyah. "Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Cafe Kabalu". *Ilmiah Bina Manajemen* 3, no. 2 (2020): 134-146

Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Press, 2022.

Towoliu, Gloria Trifena, Lucky O.H Dotulong et all. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara", *JURNAL EMBA*, no 3 (2023): 935-945

Wibowo. *Manajemen Kerja Edisi ke Dua*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

Widodo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2015.

Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Wusudaningsi, Besse Arna dan Irvana Arofah. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Linear Berganda". *Statistika dan Matematika* 1, no. 1 (Januari 2019): 105-115

Yunita, Eriyanti. "Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan Terhadap Kinerja Usaha UMKM", *Ekonomi Syariah*, no. 2 (Juni2020):261-269



LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 1

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muthi'ah Rahman
NIM : 204103040010
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah di lakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Probolinggo, 17 Mei 2024
Saya yang menyatakan



Muthi'ah Rahman
NIM 204103040010

Lampiran 2

Matriks Penelitian

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Variabel Penelitian	Indikator	Sumber Data	Metodologi Penelitian	Fokus Penelitian
Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo	a. Pelatihan (X1) b. Kompensasi (X2) c. Motivasi (X3) d. Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Pelatihan yakni : 1. Pelatih 2. Materi 3. Metode 4. Peserta Indikator Kompensasi yakni : 1. Gaji Pokok 2. Tunjangan 3. Bonus 4. Fasilitas Kesejahteraan Indikator Motivasi yakni : 1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan	Data Primer : Kuesioner	Pendekatan Penelitian : Kuantitatif Teknik Pengumpulan Data : - Observasi - Wawancara - Kuesioner - Dokumentasi Analisis Data : menggunakan teknik analisis dan statistik (regresi linear berganda)	1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama kota Probolinggo? 2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama kota Probolinggo? 3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama kota Probolinggo?

		<p>sosial</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan 5. Kebutuhan aktualisasi diri. <p>Indikator Kinerja Pegawai yakni :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketetapan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerjasama 			
--	--	--	--	--	--

Lampiran 3

Surat Ijin Penelitian

- 502 -


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B.171/Un.22/6.a/PP.00.9/1/2024 24 April 2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.
Pimpinan Lembaga Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Muthi'ah Rahman
NIM : 204103040010
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Muthi'ah Rahman



Lampiran 4

Surat Selesai Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PROBOLINGGO**

Jalan Mastrip Nomor 323 Kota Probolinggo 67213
Telepon (0335) 421784; Faksimile (0335) 421784
E-mail: kotaprobolinggo@kemenag.go.id

Nomor : B- 886 /Kk.13.26.1/PP.00.9/05/2024 20 Mei 2024
Lampiran : -
Hal : Surat Keterangan telah melakukan
Penelitian untuk Penyusunan Skripsi

Yth. Dekan Fakultas Dakwah
UIN KH Achmad Siddiq (UIN KHAS)
Jl. Mataram no.1 Mangli Kaliwates
Jember 68136

Memperhatikan surat Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq (UIN KHAS) Jember Nomor : B-1175/Un.22/6.a/PP.00.9/04/2024 tanggal, 24 April 2024, maka dengan hormat kami beritahukan bahwa Mahasiswa UIN KHAS Jember, telah selesai melakukan penelitian untuk penyusunan Skripsi di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo, atas nama :

Nama : **Muthi'ah Rahman**
NIM : 204103040010
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : VIII (delapan)
Judul Skripsi : "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo"

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Plt. Kepala Kantor

^

AHMAD ZAINI, S.Ag, M.Pd
NIP. 19681224 200003 1002



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.
Token : sL0AK2

Lampiran 5

Angket Penelitian

Kriteria Responden

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia Responden
 - a. 20-29 tahun
 - b. 30-39 tahun
 - c. 40-49 tahun
 - d. >50 tahun
3. Pendidikan terakhir
 - a. SMA
 - b. Diploma III
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Pasca Sarjana (S2)
4. Masa Kerja
 - a. <5 tahun
 - b. 5-10 tahun
 - c. 10-15 tahun
 - d. 15-20 tahun
 - e. >25 tahun

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
PELATIHAN (X1)					
I. PELATIH					
1	Saya merasa pelatih dalam pelatihan memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam dalam bidangnya.				
2	Saya merasa pelatih memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan mampu menjelaskan materi dengan jelas.				
II. MATERI					
3	Saya puas dengan materi pelatihan karena relevan dan berguna untuk pekerjaan				
4	Saya puas materi pelatihan disampaikan dengan metode yang menarik dan interaktif				
III. METODE					
5	Saya puas dengan metode pelatihan yakni menggunakan metode diskusi dan studi kasus				
6	Saya merasa metode yang digunakan fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan belajar				
IV. PESERTA					
7	Saya memiliki motivasi tinggi untuk belajar dan meningkatkan keterampilan setelah mengikuti pelatihan				
8	Saya memberikan respon positif terhadap pelatihan dan materi yang disampaikan				
KOMPENSASI (X2)					
I. GAJI POKOK					
9	Saya menerima gaji pokok sebanding dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki				
10	Saya menerima gaji pokok dengan transparan dan mudah dipahami dalam dasar penghitungan gaji yang diterima				
II. TUNJANGAN					
11	Saya menerima tunjangan transportasi atau kendaraan dinas yang memudahkan dalam melakukan perjalanan kerja				
12	Saya diberikan tunjangan cuti untuk bersantai dan menghabiskan waktu bersama keluarga				
III. BONUS					
13	Saya mendapatkan bonus sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian atau kontribusi pada pekerjaan				
14	Saya mengetahui sistem penentuan bonus dengan jelas dan objektif sehingga memiliki target yang akan dicapai				
IV. FASILITAS KESEJAHTERAAN					
15	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang nyaman dan aman				

16	Saya mendapatkan fasilitas kesejahteraan untuk memenuhi standar kebutuhan hidup sehari-hari			
MOTIVASI (X3)				
I. KEBUTUHAN FISILOGI				
17	Saya merasa jam kerja fleksibel dan memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan istirahat dan makan.			
18	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang bersih dan aman.			
II. KEBUTUHAN RASA AMAN				
19	Saya merasa aman dengan adanya kebijakan dan prosedur yang jelas terkait dengan keamanan kerja			
20	Saya merasa bebas dari ancaman fisik atau kekerasan pada lingkungan kerja			
III. KEBUTUHAN SOSIAL				
21	Saya sering berkomunikasi dengan pemimpin secara terbuka dan transparan			
22	Saya memiliki tim kerja yang memberikan kesempatan untuk berbagi ide dan pengalaman			
IV. KEBUTUHAN AKAN DIHARGAI/ PENGAKUAN				
23	Saya mendapat pengakuan atas pencapaian dan kontribusi dalam lingkungan kerja			
24	Saya mendapatkan ruang untuk eksplorasi diri dan pengembangan potensi pada lingkungan kerja			
V. KEBUTUHAN AKTUALISASI				
25	Saya mendapatkan kesempatan untuk belajar dan berkembang melalui program pelatihan			
26	Saya mendapatkan dorongan inovasi dan kreativitas dalam menjalankan tugas pada lingkungan kerja			
KINERJA (Y)				
I. KUANTITAS				
27	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang sesuai dengan target yang ditetapkan			
28	Saya merasa target produktivitas diukur secara berkala dan terjaga secara konsistensi.			
II. KUALITAS				
29	Saya melakukan pekerjaan dengan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.			
30	Saya memiliki kemampuan untuk melakukan evaluasi diri dan memperbaiki kualitas pekerjaan secara mandiri.			
III. KETEPATAN WAKTU				
31	Saya memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik dan dapat mengantisipasi tantangan yang mungkin terjadi			
32	Saya memiliki kesadaran akan pentingnya ketepatan waktu dan berkomitmen untuk memenuhi batas waktu			

	yang ditetapkan				
IV. KEHADIRAN					
33	Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan jarang absen dari pekerjaan				
34	Saya puas ketika hadir tepat waktu pada jam lingkungan kerja				
V. KEMAMPUAN BEKERJASAMA					
35	Saya mampu bekerja sama dalam tim dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.				
36	Saya sering melakukan kolaborasi dengan tim kerja dengan efektif guna mempercepat penyelesaian tugas				



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

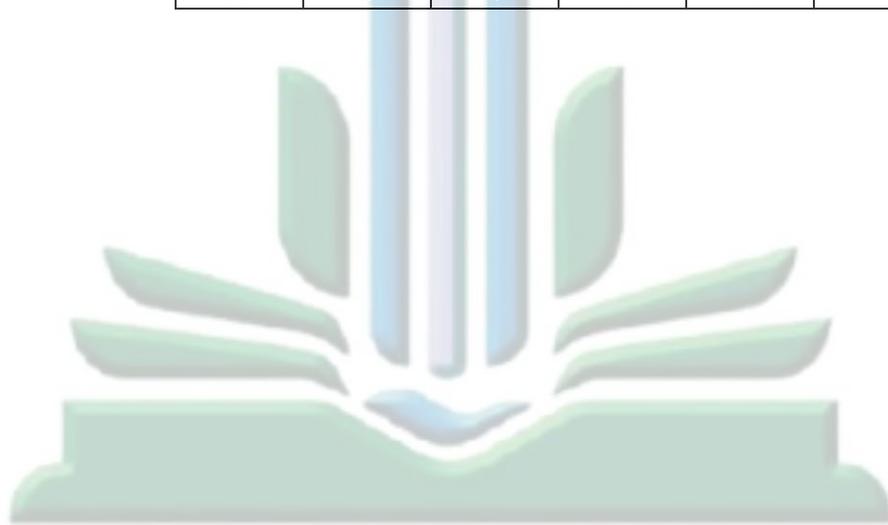
Lampiran 6

Tabulasi Data Variabel Pelatihan

NO	Pernyataan Variabel Pelatihan (X1)								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	4	3	3	3	3	3	3	3	25
6	4	4	3	3	3	3	4	3	27
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	3	3	4	3	3	3	3	3	25
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	4	3	4	4	4	3	4	4	30
12	4	4	3	4	4	3	4	3	29
13	4	3	4	3	3	3	4	4	28
14	4	3	3	3	3	3	4	3	26
15	4	4	4	4	4	4	3	3	30
16	4	3	3	3	3	3	3	3	25
17	3	4	3	3	3	3	3	4	26
18	3	3	2	3	3	3	3	2	22
19	4	3	3	3	3	3	3	3	25
20	3	2	3	4	2	3	4	4	25

21	3	3	3	4	3	4	4	4	28
22	3	3	3	3	2	3	3	3	23
23	3	3	3	3	2	4	3	3	24
24	3	3	3	3	3	3	4	4	26
25	3	3	3	3	4	4	4	4	28
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	3	3	3	4	3	3	3	3	25
28	4	3	3	3	3	4	3	3	26
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30	3	3	3	3	3	4	3	3	25
31	3	3	3	3	3	4	3	3	25
32	3	3	4	4	3	4	4	4	29
33	4	4	4	4	3	3	3	3	28
34	3	3	4	4	4	4	3	3	28
35	3	3	3	4	3	3	3	3	25
36	4	3	3	4	3	3	4	3	27
37	3	3	3	4	3	3	3	3	25
38	3	3	3	3	3	3	3	3	24
39	3	3	3	3	3	3	4	4	26
40	3	3	4	3	3	3	3	3	25
41	3	3	4	3	3	3	3	3	25
42	3	3	4	4	3	3	3	3	26
43	4	3	3	4	3	4	3	4	28
44	3	3	3	4	3	3	3	3	25
45	4	3	3	3	4	3	4	3	27

46	3	3	3	3	3	3	3	4	25
47	4	3	4	4	3	3	3	3	27
48	3	3	3	3	3	3	3	3	24
49	3	3	3	3	3	3	3	4	25
50	3	3	4	3	4	4	3	4	28
51	4	3	3	3	3	3	3	3	25
52	3	3	3	3	3	3	3	3	24
53	3	3	3	3	3	3	3	3	24
54	3	3	3	3	3	3	3	3	24
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

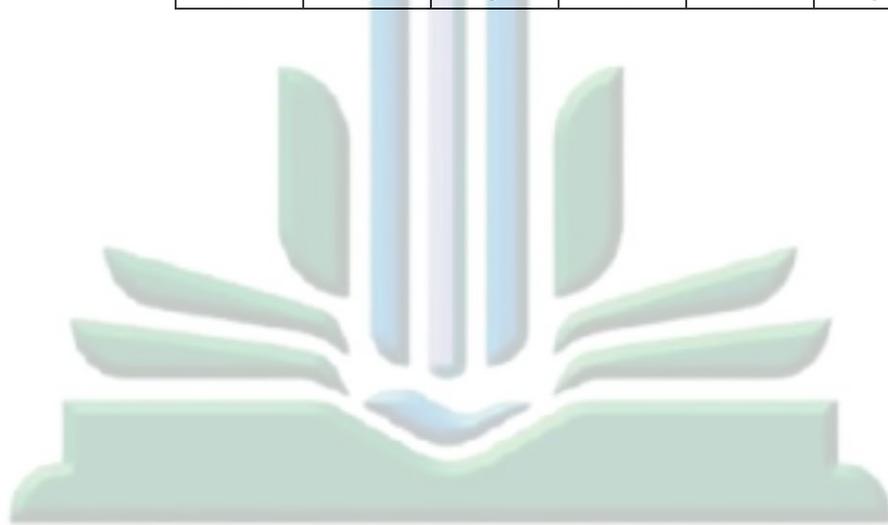
Lampiran 7

Tabulasi Data Variabel Kompensasi

NO	Pernyataan Variabel Kompensasi (X2)								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	4	3	3	3	3	4	3	3	26
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	3	3	3	4	3	3	25
5	3	3	4	3	3	3	3	3	25
6	3	3	4	3	3	3	3	3	25
7	4	3	4	4	3	3	4	4	29
8	2	3	3	3	4	3	3	3	24
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	2	4	4	4	4	4	3	4	29
13	4	3	4	3	3	3	4	3	27
14	3	4	4	3	3	3	3	3	26
15	2	4	4	4	4	3	4	4	29
16	3	3	4	3	3	3	3	3	25
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	3	3	3	3	3	3	2	3	23
19	3	2	4	3	4	3	3	3	25
20	3	3	3	2	3	3	3	2	22

21	3	2	3	3	3	3	3	3	23
22	3	3	3	2	3	3	3	2	22
23	2	3	3	2	3	3	3	2	21
24	4	2	3	3	3	3	3	3	24
25	3	3	3	4	4	4	3	4	28
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	3	3	3	3	3	3	4	3	25
28	4	4	4	3	4	4	3	3	29
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30	3	3	3	3	4	4	3	3	26
31	3	3	3	3	4	4	4	3	27
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
33	4	3	4	3	4	3	3	3	27
34	3	3	3	4	3	4	4	4	28
35	4	3	3	3	3	3	3	3	25
36	3	3	4	3	3	3	3	3	25
37	3	3	3	3	4	3	3	3	25
38	3	3	3	3	3	3	3	3	24
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24
40	4	3	3	3	3	3	3	3	25
41	3	3	3	4	3	4	4	3	27
42	3	3	3	3	3	3	3	3	24
43	3	3	4	4	3	3	3	3	26
44	3	3	3	3	3	3	3	3	24
45	3	3	4	4	4	4	3	4	29

46	4	3	3	3	3	3	4	4	27
47	3	3	4	3	3	2	3	3	24
48	3	3	3	3	3	3	3	3	24
49	3	3	3	3	3	3	3	3	24
50	3	3	4	3	3	3	3	3	25
51	3	3	4	3	3	3	3	3	25
52	3	3	3	3	3	3	3	3	24
53	3	3	3	3	3	3	3	3	24
54	3	3	3	3	3	3	3	3	24
55	4	3	4	4	3	3	4	4	29



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 8

Tabulasi Data Variabel Motivasi

NO	Pernyataan Variabel Motivasi (X3)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	30
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
6	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	35
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
11	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
12	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35
13	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	35
14	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	31
15	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	34
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
17	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	33
18	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	29
19	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33
20	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	30

21	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32
22	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	30
23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
24	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32
25	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
28	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
32	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	34
33	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
34	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
37	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
39	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
41	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
42	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
43	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
45	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	36

46	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
47	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
49	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
50	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
51	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
54	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 9

Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai

NO	Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
6	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	34
7	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
13	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37
14	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	35
15	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
16	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
17	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	33
18	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	30
19	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	31
20	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	27

21	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	30
22	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	32
23	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	31
24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
25	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
27	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	33
28	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	35
29	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33
30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
31	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
32	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34
33	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	34
34	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
36	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
37	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
40	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
41	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	33
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
45	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	34

46	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
47	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
48	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
49	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
51	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
52	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
53	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
54	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33
55	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

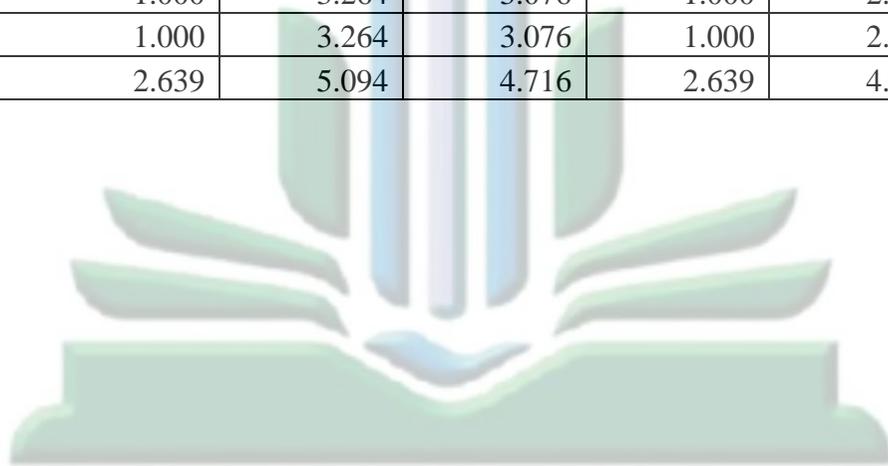
LAMPIRAN 10

TRANSFORMASI DATA VARIABEL PELATIHAN

Successive Interval									
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	TOTAL	
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	16.242	
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	16.242	
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	16.242	
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	16.242	
2.639	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	17.881	
2.639	5.094	3.076	1.000	2.852	1.000	2.675	3.050	21.386	
2.639	5.094	4.716	2.639	4.535	2.708	2.675	4.674	29.681	
1.000	3.264	4.716	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	17.882	
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	16.242	
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	16.242	
2.639	3.264	4.716	2.639	4.535	1.000	2.675	4.674	26.143	
2.639	5.094	3.076	2.639	4.535	1.000	2.675	3.050	24.709	
2.639	3.264	4.716	1.000	2.852	1.000	2.675	4.674	22.821	
2.639	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	2.675	3.050	19.556	
2.639	5.094	4.716	2.639	4.535	2.708	1.000	3.050	26.381	
2.639	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	17.881	
1.000	5.094	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	4.674	19.695	
1.000	3.264	1.000	1.000	2.852	1.000	1.000	1.000	12.116	

2.639	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	17.881
1.000	1.000	3.076	2.639	1.000	1.000	2.675	4.674	17.065
1.000	3.264	3.076	2.639	2.852	2.708	2.675	4.674	22.889
1.000	3.264	3.076	1.000	1.000	1.000	1.000	3.050	14.390
1.000	3.264	3.076	1.000	1.000	2.708	1.000	3.050	16.098
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	2.675	4.674	19.541
1.000	3.264	3.076	1.000	4.535	2.708	2.675	4.674	22.932
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	16.242
1.000	3.264	3.076	2.639	2.852	1.000	1.000	3.050	17.881
2.639	3.264	3.076	1.000	2.852	2.708	1.000	3.050	19.589
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	16.242
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	2.708	1.000	3.050	17.950
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	2.708	1.000	3.050	17.950
1.000	3.264	4.716	2.639	2.852	2.708	2.675	4.674	24.529
2.639	5.094	4.716	2.639	2.852	1.000	1.000	3.050	22.990
1.000	3.264	4.716	2.639	4.535	2.708	1.000	3.050	22.912
1.000	3.264	3.076	2.639	2.852	1.000	1.000	3.050	17.881
2.639	3.264	3.076	2.639	2.852	1.000	2.675	3.050	21.196
1.000	3.264	3.076	2.639	2.852	1.000	1.000	3.050	17.881
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	16.242
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	2.675	4.674	19.541
1.000	3.264	4.716	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	17.882
1.000	3.264	4.716	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	17.882
1.000	3.264	4.716	2.639	2.852	1.000	1.000	3.050	19.521

2.639	3.264	3.076	2.639	2.852	2.708	1.000	4.674	22.853
1.000	3.264	3.076	2.639	2.852	1.000	1.000	3.050	17.881
2.639	3.264	3.076	1.000	4.535	1.000	2.675	3.050	21.240
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	4.674	17.866
2.639	3.264	4.716	2.639	2.852	1.000	1.000	3.050	21.160
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	16.242
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	4.674	17.866
1.000	3.264	4.716	1.000	4.535	2.708	1.000	4.674	22.897
2.639	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	17.881
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	16.242
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	16.242
1.000	3.264	3.076	1.000	2.852	1.000	1.000	3.050	16.242
2.639	5.094	4.716	2.639	4.535	2.708	2.675	4.674	29.681



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

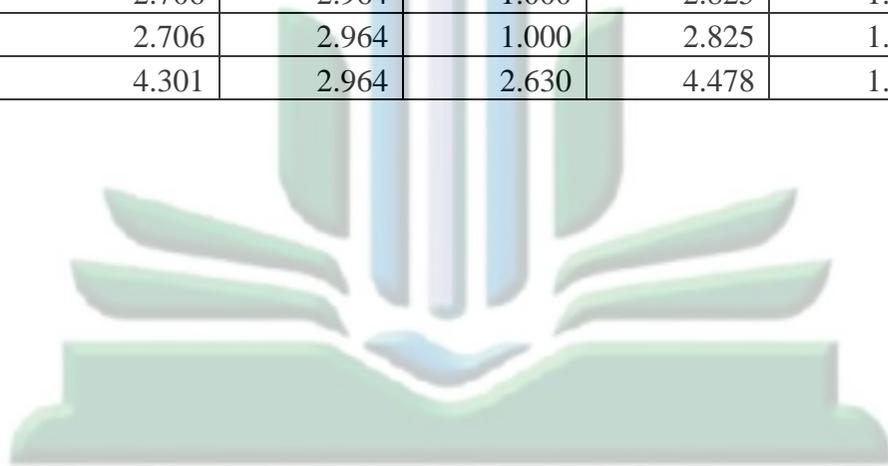
LAMPIRAN 11

TRANSFORMASI DATA VARIABEL KOMPENSASI

Successive Interval									
X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	TOTAL	
4.301	2.964	1.000	2.825	1.000	4.856	3.181	2.852	22.979	
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.683	
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.683	
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	4.856	3.181	2.852	21.384	
2.706	2.964	2.630	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	21.313	
2.706	2.964	2.630	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	21.313	
4.301	2.964	2.630	4.478	1.000	3.155	4.908	4.535	27.971	
1.000	2.964	1.000	2.825	2.728	3.155	3.181	2.852	19.704	
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.683	
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.683	
4.301	4.826	2.630	4.478	2.728	4.856	4.908	4.535	33.261	
1.000	4.826	2.630	4.478	2.728	4.856	3.181	4.535	28.234	
4.301	2.964	2.630	2.825	1.000	3.155	4.908	2.852	24.635	
2.706	4.826	2.630	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	23.175	
1.000	4.826	2.630	4.478	2.728	3.155	4.908	4.535	28.260	
2.706	2.964	2.630	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	21.313	
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.683	
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	1.000	2.852	17.502	

2.706	1.000	2.630	2.825	2.728	3.155	3.181	2.852	21.077
2.706	2.964	1.000	1.000	1.000	3.155	3.181	1.000	16.006
2.706	1.000	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	17.719
2.706	2.964	1.000	1.000	1.000	3.155	3.181	1.000	16.006
1.000	2.964	1.000	1.000	1.000	3.155	3.181	1.000	14.300
4.301	1.000	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.314
2.706	2.964	1.000	4.478	2.728	4.856	3.181	4.535	26.448
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.683
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	4.908	2.852	21.410
4.301	4.826	2.630	2.825	2.728	4.856	3.181	2.852	28.198
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.683
2.706	2.964	1.000	2.825	2.728	4.856	3.181	2.852	23.111
2.706	2.964	1.000	2.825	2.728	4.856	4.908	2.852	24.838
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.683
4.301	2.964	2.630	2.825	2.728	3.155	3.181	2.852	24.636
2.706	2.964	1.000	4.478	1.000	4.856	4.908	4.535	26.447
4.301	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	21.278
2.706	2.964	2.630	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	21.313
2.706	2.964	1.000	2.825	2.728	3.155	3.181	2.852	21.411
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.683
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.683
4.301	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	21.278
2.706	2.964	1.000	4.478	1.000	4.856	4.908	2.852	24.764
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.683

2.706	2.964	2.630	4.478	1.000	3.155	3.181	2.852	22.967
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.683
2.706	2.964	2.630	4.478	2.728	4.856	3.181	4.535	28.078
4.301	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	4.908	4.535	24.688
2.706	2.964	2.630	2.825	1.000	1.000	3.181	2.852	19.159
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.683
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.683
2.706	2.964	2.630	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	21.313
2.706	2.964	2.630	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	21.313
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.683
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.683
2.706	2.964	1.000	2.825	1.000	3.155	3.181	2.852	19.683
4.301	2.964	2.630	4.478	1.000	3.155	4.908	4.535	27.971



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

LAMPIRAN 12

TRANSFORMASI DATA VARIABEL MOTIVASI

Successive Interval											
X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	TOTAL	
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	1.000	3.236	1.000	1.000	22.679	
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	24.690	
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	24.690	
1.000	3.024	1.000	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	2.750	1.000	24.401	
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	2.630	26.320	
2.610	3.024	3.039	5.169	2.879	3.208	4.763	5.026	1.000	2.630	33.348	
2.610	4.634	4.830	5.169	4.596	4.965	3.011	5.026	2.750	2.630	40.221	
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	24.690	
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	24.690	
2.610	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	26.299	
2.610	4.634	3.039	3.293	4.596	4.965	4.763	3.236	2.750	2.630	36.515	
2.610	3.024	4.830	3.293	4.596	3.208	3.011	5.026	1.000	2.630	33.229	
2.610	4.634	1.000	3.293	2.879	4.965	4.763	3.236	2.750	2.630	32.759	
2.610	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	1.000	3.236	1.000	2.630	25.919	
1.000	3.024	3.039	3.293	4.596	4.965	3.011	5.026	1.000	2.630	31.583	
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	2.630	26.320	
2.610	4.634	3.039	1.000	2.879	3.208	4.763	5.026	1.000	1.000	29.159	
1.000	1.000	3.039	3.293	2.879	1.000	3.011	3.236	2.750	1.000	22.207	

1.000	3.024	4.830	5.169	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	2.630	29.988
1.000	4.634	3.039	3.293	1.000	3.208	3.011	1.000	2.750	1.000	23.934
1.000	4.634	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	2.750	1.000	28.049
2.610	3.024	3.039	3.293	1.000	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	24.421
1.000	3.024	3.039	3.293	1.000	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	22.811
1.000	4.634	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	2.750	1.000	28.049
2.610	4.634	4.830	5.169	4.596	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	33.295
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	24.690
2.610	3.024	3.039	3.293	2.879	4.965	3.011	3.236	1.000	1.000	28.055
2.610	3.024	3.039	5.169	2.879	3.208	4.763	3.236	1.000	2.630	31.558
2.610	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	26.299
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	24.690
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	4.965	4.763	3.236	1.000	1.000	28.198
2.610	4.634	3.039	3.293	2.879	3.208	4.763	3.236	2.750	1.000	31.411
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	5.026	1.000	2.630	28.110
2.610	3.024	3.039	3.293	4.596	4.965	3.011	3.236	1.000	1.000	29.773
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	24.690
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	2.630	26.320
1.000	3.024	4.830	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	26.481
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	24.690
1.000	4.634	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	26.299
2.610	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	26.299
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	4.965	3.011	3.236	1.000	1.000	26.446
1.000	3.024	4.830	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	26.481

2.610	4.634	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	2.630	29.539
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	24.690
2.610	4.634	3.039	3.293	4.596	3.208	4.763	5.026	1.000	2.630	34.799
1.000	4.634	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	26.299
2.610	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	2.750	2.630	29.679
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	24.690
1.000	4.634	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	26.299
1.000	4.634	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	2.630	27.930
2.610	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	2.630	27.930
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	24.690
1.000	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	24.690
2.610	3.024	3.039	3.293	2.879	3.208	3.011	3.236	1.000	1.000	26.299
2.610	4.634	4.830	5.169	4.596	4.965	3.011	5.026	2.750	2.630	40.221



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

LAMPIRAN 13

TRANSFORMASI DATA VARIABEL KINERJA

Successive Interval										
X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	TOTAL
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	2.623	1.000	3.208	1.000	1.000	19.883
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	4.126	2.984	3.208	1.000	1.000	23.370
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	2.623	2.984	3.208	1.000	1.000	21.866
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	2.623	2.984	3.208	1.000	1.000	21.866
1.000	3.236	2.639	2.964	2.852	4.126	2.984	3.208	1.000	1.000	25.009
1.000	5.026	2.639	2.964	2.852	1.000	4.701	3.208	2.630	2.615	28.637
2.675	5.026	2.639	2.964	4.535	4.126	2.984	4.965	2.630	2.615	35.160
2.675	3.236	1.000	2.964	2.852	2.623	2.984	3.208	1.000	1.000	23.542
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	4.126	2.984	3.208	1.000	1.000	23.370
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	2.623	2.984	3.208	2.630	2.615	25.112
1.000	3.236	2.639	4.826	4.535	4.126	4.701	4.965	2.630	2.615	35.274
2.675	5.026	2.639	4.826	4.535	2.623	2.984	3.208	1.000	2.615	32.132
2.675	3.236	2.639	2.964	2.852	4.126	4.701	4.965	2.630	2.615	33.404
2.675	3.236	2.639	4.826	2.852	4.126	1.000	3.208	2.630	2.615	29.809
2.675	5.026	2.639	4.826	4.535	4.126	2.984	4.965	1.000	1.000	33.776
1.000	3.236	2.639	2.964	2.852	2.623	2.984	3.208	1.000	1.000	23.506
1.000	5.026	1.000	2.964	2.852	2.623	4.701	3.208	1.000	2.615	26.990
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	4.126	2.984	1.000	1.000	1.000	21.162

1.000	3.236	2.639	1.000	2.852	2.623	2.984	3.208	2.630	1.000	23.172
1.000	1.000	1.000	2.964	1.000	1.000	2.984	3.208	1.000	1.000	16.156
2.675	3.236	1.000	1.000	2.852	2.623	2.984	3.208	1.000	1.000	21.578
2.675	3.236	1.000	2.964	1.000	2.623	2.984	3.208	2.630	2.615	24.936
1.000	3.236	1.000	2.964	1.000	4.126	2.984	3.208	2.630	1.000	23.149
1.000	3.236	1.000	1.000	2.852	2.623	2.984	3.208	1.000	1.000	19.902
2.675	3.236	1.000	2.964	4.535	4.126	2.984	3.208	1.000	2.615	28.344
2.675	3.236	1.000	2.964	2.852	2.623	2.984	3.208	1.000	1.000	23.542
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	4.126	2.984	4.965	1.000	2.615	26.742
1.000	3.236	2.639	4.826	2.852	2.623	4.701	3.208	2.630	2.615	30.331
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	4.126	2.984	3.208	2.630	2.615	26.616
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	4.126	2.984	3.208	1.000	1.000	23.370
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	2.623	4.701	4.965	1.000	1.000	25.340
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	4.126	4.701	3.208	2.630	2.615	28.334
2.675	5.026	2.639	2.964	2.852	4.126	2.984	3.208	1.000	1.000	28.475
1.000	3.236	1.000	2.964	4.535	4.126	2.984	4.965	2.630	2.615	30.055
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	2.623	2.984	3.208	1.000	1.000	21.866
1.000	3.236	2.639	2.964	2.852	2.623	2.984	3.208	1.000	1.000	23.506
2.675	3.236	1.000	2.964	2.852	2.623	2.984	3.208	2.630	1.000	25.172
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	2.623	2.984	3.208	1.000	1.000	21.866
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	2.623	2.984	3.208	1.000	1.000	21.866
2.675	3.236	1.000	2.964	2.852	2.623	2.984	3.208	2.630	2.615	26.788
2.675	3.236	1.000	2.964	2.852	2.623	2.984	4.965	2.630	1.000	26.928
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	2.623	2.984	3.208	1.000	1.000	21.866

1.000	3.236	2.639	2.964	2.852	4.126	2.984	3.208	1.000	2.615	26.625
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	2.623	2.984	3.208	1.000	1.000	21.866
1.000	3.236	2.639	2.964	4.535	2.623	4.701	3.208	1.000	2.615	28.522
2.675	5.026	1.000	2.964	2.852	2.623	2.984	3.208	1.000	1.000	25.332
1.000	3.236	2.639	2.964	2.852	4.126	2.984	3.208	2.630	2.615	28.255
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	4.126	2.984	3.208	1.000	1.000	23.370
1.000	3.236	1.000	2.964	4.535	2.623	2.984	3.208	1.000	1.000	23.550
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	2.623	2.984	3.208	1.000	1.000	21.866
1.000	3.236	2.639	2.964	2.852	2.623	2.984	3.208	1.000	1.000	23.506
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	2.623	4.701	3.208	1.000	1.000	23.584
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	4.126	2.984	3.208	1.000	1.000	23.370
1.000	3.236	1.000	2.964	2.852	4.126	2.984	3.208	2.630	2.615	26.616
1.000	5.026	2.639	2.964	4.535	4.126	2.984	4.965	2.630	2.615	33.484



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

LAMPIRAN 14

UJI VALIDITAS PELATIHAN

		Correlations								
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09
X01	Pearson Correlation	1	.428**	.228	.257	.344*	.068	.356**	.034	.569**
	Sig. (2-tailed)		.001	.093	.058	.010	.622	.008	.805	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X02	Pearson Correlation	.428**	1	.276*	.216	.476**	.185	.152	.049	.554**
	Sig. (2-tailed)	.001		.042	.113	.000	.176	.267	.720	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X03	Pearson Correlation	.228	.276*	1	.395**	.394**	.269*	.128	.303*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.093	.042		.003	.003	.047	.354	.025	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X04	Pearson Correlation	.257	.216	.395**	1	.259	.250	.269*	.197	.605**
	Sig. (2-tailed)	.058	.113	.003		.056	.065	.047	.149	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X05	Pearson Correlation	.344*	.476**	.394**	.259	1	.338*	.302*	.208	.690**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.003	.056		.012	.025	.127	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X06	Pearson Correlation	.068	.185	.269*	.250	.338*	1	.140	.332*	.535**
	Sig. (2-tailed)	.622	.176	.047	.065	.012		.309	.013	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X07	Pearson Correlation	.356**	.152	.128	.269*	.302*	.140	1	.531**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.008	.267	.354	.047	.025	.309		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X08	Pearson Correlation	.034	.049	.303*	.197	.208	.332*	.531**	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.805	.720	.025	.149	.127	.013	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X09	Pearson Correlation	.569**	.554**	.634**	.605**	.690**	.535**	.611**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

LAMPIRAN 15

UJI VALIDITAS KOMPENSASI

		Correlations								
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09
X01	Pearson Correlation	1	-.119	.119	.085	-.133	.061	.246	.177	.338
	Sig. (2-tailed)		.388	.385	.538	.334	.660	.070	.197	.012
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X02	Pearson Correlation	-.119	1	.333	.280	.297	.293	.192	.293	.509
	Sig. (2-tailed)	.388		.013	.038	.028	.030	.159	.030	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X03	Pearson Correlation	.119	.333	1	.373	.264	-.040	.174	.331	.547
	Sig. (2-tailed)	.385	.013		.005	.051	.770	.205	.014	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X04	Pearson Correlation	.085	.280	.373	1	.326	.426	.452	.873	.807
	Sig. (2-tailed)	.538	.038	.005		.015	.001	.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X05	Pearson Correlation	-.133	.297	.264	.326	1	.493	.110	.358	.550
	Sig. (2-tailed)	.334	.028	.051	.015		.000	.426	.007	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X06	Pearson Correlation	.061	.293	-.040	.426	.493	1	.240	.364	.580
	Sig. (2-tailed)	.660	.030	.770	.001	.000		.078	.006	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X07	Pearson Correlation	.246	.192	.174	.452	.110	.240	1	.483	.606
	Sig. (2-tailed)	.070	.159	.205	.001	.426	.078		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X08	Pearson Correlation	.177	.293	.331	.873	.358	.364	.483	1	.820
	Sig. (2-tailed)	.197	.030	.014	.000	.007	.006	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X09	Pearson Correlation	.338	.509	.547	.807	.550	.580	.606	.820	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

LAMPIRAN 16

UJI VALIDITAS MOTIVASI

		Correlations										
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11
X01	Pearson Correlation	1	.230	.094	.215	.339	.259	.324	.309	.148	.343	.625
	Sig. (2-tailed)		.091	.494	.115	.011	.056	.016	.022	.279	.010	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X02	Pearson Correlation	.230	1	.061	.069	.226	.264	.306	.107	.375	.143	.536
	Sig. (2-tailed)	.091		.660	.616	.097	.052	.023	.438	.005	.296	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X03	Pearson Correlation	.094	.061	1	.474	.373	.031	-.173	.284	-.115	.123	.373
	Sig. (2-tailed)	.494	.660		.000	.005	.820	.207	.036	.402	.369	.005
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X04	Pearson Correlation	.215	.069	.474	1	.306	.167	.058	.187	.132	.363	.518
	Sig. (2-tailed)	.115	.616	.000		.023	.222	.673	.171	.338	.006	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X05	Pearson Correlation	.339	.226	.373	.306	1	.443	.147	.580	.104	.373	.714
	Sig. (2-tailed)	.011	.097	.005	.023		.001	.286	.000	.451	.005	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X06	Pearson Correlation	.259	.264	.031	.167	.443	1	.234	.234	.159	.213	.551
	Sig. (2-tailed)	.056	.052	.820	.222	.001		.085	.085	.247	.118	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X07	Pearson Correlation	.324	.306	-.173	.058	.147	.234	1	.257	.198	.179	.474
	Sig. (2-tailed)	.016	.023	.207	.673	.286	.085		.058	.146	.192	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X08	Pearson Correlation	.309	.107	.284	.187	.580	.234	.257	1	-.047	.456	.614
	Sig. (2-tailed)	.022	.438	.036	.171	.000	.085	.058		.731	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X09	Pearson Correlation	.148	.375	-.115	.132	.104	.159	.198	-.047	1	.115	.383
	Sig. (2-tailed)	.279	.005	.402	.338	.451	.247	.146	.731		.404	.004

	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X10	Pearson Correlation	.343	.143	.123	.363*	.373*	.213	.179	.456**	.115	1	.621*
	Sig. (2-tailed)	.010	.296	.369	.006	.005	.118	.192	.000	.404		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X11	Pearson Correlation	.625**	.536**	.373*	.518*	.714**	.551**	.474**	.614**	.383**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

LAMPIRAN 17

UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI

		Correlations										
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11
X01	Pearson Correlation	1	.329	.095	.156	.123	.020	-.182	.185	.156	.107	.362
	Sig. (2-tailed)		.014	.491	.254	.373	.885	.184	.176	.255	.437	.007
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X02	Pearson Correlation	.329	1	.374	.218	.442	.113	.122	.234	.058	.227	.559
	Sig. (2-tailed)	.014		.005	.110	.001	.411	.373	.085	.674	.096	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X03	Pearson Correlation	.095	.374	1	.341	.344	.148	.154	.230	.227	.329	.606
	Sig. (2-tailed)	.491	.005		.011	.010	.280	.260	.091	.096	.014	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X04	Pearson Correlation	.156	.218	.341	1	.293	.193	.083	.204	.132	.319	.531
	Sig. (2-tailed)	.254	.110	.011		.030	.159	.546	.135	.337	.018	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X05	Pearson Correlation	.123	.442	.344	.293	1	.267	.115	.412	-.006	.306	.611
	Sig. (2-tailed)	.373	.001	.010	.030		.049	.401	.002	.965	.023	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X06	Pearson Correlation	.020	.113	.148	.193	.267	1	-.128	.240	.189	.268	.474
	Sig. (2-tailed)	.885	.411	.280	.159	.049		.353	.077	.167	.048	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X07	Pearson Correlation	-.182	.122	.154	.083	.115	-.128	1	.210	.141	.290	.323
	Sig. (2-tailed)	.184	.373	.260	.546	.401	.353		.124	.304	.031	.016
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X08	Pearson Correlation	.185	.234	.230	.204	.412	.240	.210	1	.309	.275	.606
	Sig. (2-tailed)	.176	.085	.091	.135	.002	.077	.124		.022	.042	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X09	Pearson Correlation	.156	.058	.227	.132	-.006	.189	.141	.309	1	.610	.546
	Sig. (2-tailed)	.255	.674	.096	.337	.965	.167	.304	.022		.000	.000

	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X10	Pearson Correlation	.107	.227	.329*	.319*	.306*	.268*	.290*	.275*	.610**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.437	.096	.014	.018	.023	.048	.031	.042	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X11	Pearson Correlation	.362**	.559**	.606**	.531**	.611**	.474**	.323	.606**	.546**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

LAMPIRAN 18

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29618292
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.077
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN	.229	4.376
	KOMPENSASI	.445	2.249
	MOTIVASI	.191	5.231
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI			

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.880	1.531		1.228	.225
	PELATIHAN	.119	.104	.328	1.147	.257
	KOMPENSASI	-.110	.082	-.298	-	.188
	MOTIVASI	-.021	.116	-.062	-1.336	.859
	KINERJA PEGAWAI	-.016	.082	-.048	-1.189	.851
a. Dependent Variable: Abs_RES						

LAMPIRAN 19

UJI AUTOKORELASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 ^a	.757	.737	1.228	1.867
a. Predictors: (Constant), LAG_Y, MOTIVASI, KOMPENSASI, PELATIHAN					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

UJI PARSIAL (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-1.822	3.193		-.571	.571
	PELATIHAN	-.091	.164	-.082	-.555	.582
	KOMPENSASI	.324	.129	.290	2.519	.015
	MOTIVASI	.658	.174	.636	3.779	.000
	LAG_Y	.227	.077	.222	2.933	.005
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

UJI DETERMINASI (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.870 ^a	.757	.737	1.228	

LAMPIRAN 20

DOKUMENTASI



5:56 4,6KB/d

Kuesioner Penelitian Skripsi (Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Probolinggo)

Assalamualaikum Wr Wb

Perkenalkan saya Muthi'ah Rahman Mahasiswa Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (UIN KHAS JEMBER) program studi manajemen dakwah.

Dalam rangka memenuhi salah satu penelitian yang saya lakukan. Sesuai dengan etika penelitian bahwa jawaban yang Bapak/Ibu berikan **akan dijamin kerahasiaanya dan tidak akan dipublikasikan.**

Akhir kata saya ucapkan terimakasih yang

5:56 12,5KB/d

Sesuai dengan etika penelitian bahwa jawaban yang Bapak/Ibu berikan **akan dijamin kerahasiaanya dan tidak akan dipublikasikan.**

Akhir kata saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesedian Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini, semoga Bapak/Ibu diberikan kesehatan dan dipermudah segala urusannya, Aammin ya rabbal alamin

akumutia03@gmail.com [Ganti akun](#)

Tidak dibagikan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Nama *

Jawaban Anda

Jenis Kelamin *

Laki-laki

Perempuan

DOKUMENTASI PELATIHAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

LAMPIRAN 21

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

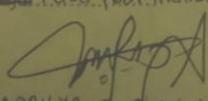

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KHAS JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
 Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487350 Fax. (0331) 472005, Kode Pos : 68136
 Website : <http://uin-jember.cjb.net> e-mail : fdakwah@uin-jember.ac.id

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : MUTHI'AH RAHMANI
 NIM : 204103090010
 Jurusan : MD / DAKWAH
 Program Studi : MANAJEMEN DAKWAH
 Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAH AGAMA KOTA PROBOLINGGO

Dosen Pembimbing:

NO	TANGGAL	POKOK BAHASAN	TTD. DOSEN PEMBIMBING
1	15/11/2023	Review Jurnal & Matrix	[Signature]
2	21/11/2023	Revisi Jurnal & matrix	[Signature]
3	11/01/2024	Bimbingan Bab 1	[Signature]
4	18/01/2024	Revisi Bab 1	[Signature]
5	26/01/2024	Bimbingan Bab 2 & Bab 3	[Signature]
6	15/02/2024	Revisi Sempro	[Signature]
7	22/02/2024	Revisi Indikator 1	[Signature]
8	29/02/2024	Revisi Indikator 2	[Signature]
9	20/03/2024	Revisi Indikator 3	[Signature]
10	03/04/2024	Revisi Kuesioner	[Signature]
11	24/04/2024	Revisi Kuesioner & Bab 2	[Signature]
12	08/05/2024	Hasil uji validitas & Reabilitas	[Signature]
13	15/05/2024	Konsultasi Bab 4 & Bab 5	[Signature]
14	16/05/2024	Revisi Bab 4 dan Bab 5	[Signature]
15	17/05/2024	Acc sidang skripsi	[Signature]
16			

Mengetahui,
 Ketua Prodi. Manajemen Dakwah

 (APRIYA FIRDIANA, S.M.B.A.M.M.)
 NIP.

LAMPIRAN 22

DAFTAR HADIR MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL

BUKTI HADIR SEMINAR PROPOSAL PROGRAM S.1 FAKULTAS DAKWAH					
NO	NAMA	NIM	TANGGAL SEMINAR	JUDUL	PARAF DOSEN
1	Hafidatul Mu tamiroh	201103090009	27/11/2023	Strategi penyelenggara haji umroh (PHU) dalam mengurangi angka pembatalan haji di kemenag jember	
2	Luluk Khoiriah	201103030018	6/12/2023	Pola Asuh Dalam Meningkatkan Efisiensi Diri Pada Rumahnya di Prati Asuhan	
3	Moh. Ubay Dillah	201103040027	6/12/2023	Strategi meningkatkan jumlah muzakki di BAZNAS Kab. Jember	
4	Fatimatus Zahro	201103090019	20/12/2023	Strategi lembaga kesejahteraan sosial anak uil albab dalam meningkatkan kemandirian pendaftar melalui entrepreneurship	
5	Honid Arselan	201103090009	19/5/2024	MSPM dan pengembangan pesantren di pondok pesantren Hiyar Zainab Siddiq Jember	
6					
7					
8					
9					
10					

Jember, 17 Mei 2024
Ketua Program Studi

Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M.
NIP. 199104232018012002

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

LAMPIRAN 23

BIODATA PENULIS



Nama : Muthi'ah Rahman

NIM : 204103040010

Tempat/Tanggal lahir : Probolinggo, 28 Juli 2003

Alamat : Dusun Krajan, Desa Tigasan Wetan, Kecamatan Leces,
Kabupaten Probolinggo

Fakultas : Dakwah

Prodi : Manajemen Dakwah

Riwayat Pendidikan :

1. MI Nurur Rahmah (2008-2014)
2. MTs Nurur Rahmah (2014-2017)
3. MAN 1 Kota Probolinggo (2017-2019)
4. UIN KHAS Jember (2020-2024)