

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R**

Oleh :

AMELIA SAVIRA

NIM. D20174014

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JUNI 2022**

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN JEMBER**

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 :

AMELIA SAVIRA
NIM. D20174014

Disetujui Pembimbing



Dr. H. Hefni Zein, S. Ag., M.M.
NIP. 1969020319990310007

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI


Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar sarjana sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Hari : Kamis
Tanggal : 9 Juni 2022

Tim Penguji

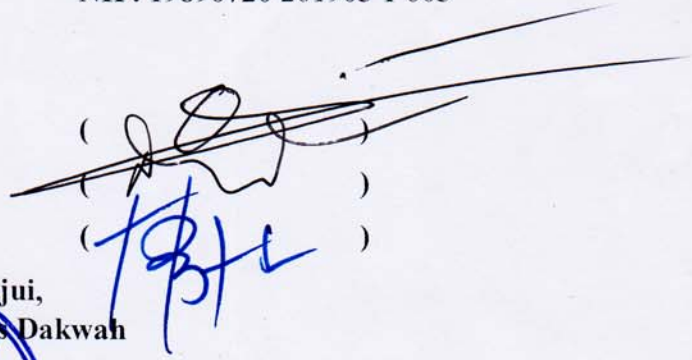


Ketua

Aprilva Fitriani, M.M.
NIP. 19910423 201801 2 002

Sekretaris

Nasobi Niki Suma, M. Sc
NIP. 19890720 201903 1 003

Anggota :

1. Dr. H. Sofyan Hadi, M. Pd.
2. Mochammad Dawud, M. Sos.
3. Dr. H. Hepni Zein, A. Ag., M.M.


()
()

Menyetujui,
Dekan Fakultas Dakwah

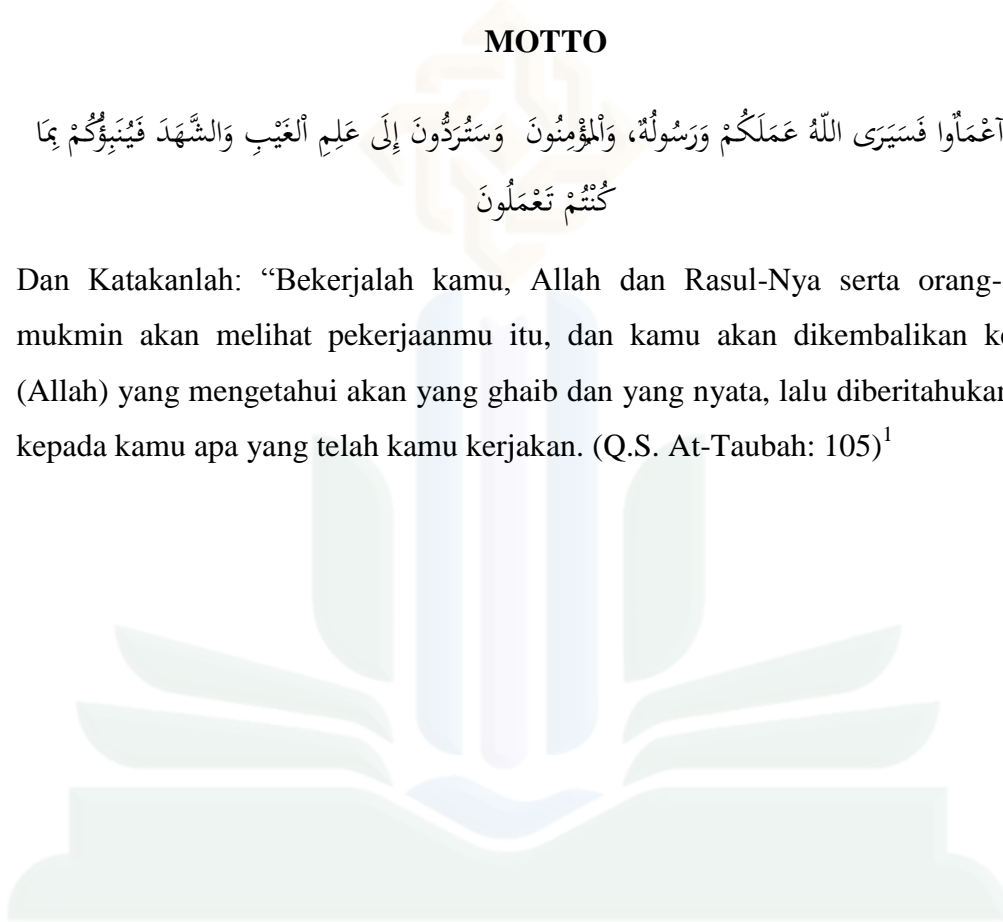
Prof. Dr. Ahidul Asyraf, M. Ag.
NIP. 1974060620000310



MOTTO

وَقُلِ أَعْمَاؤَافَسَيَّرَى اللّهُ عَمَلَكُم وَرَسُولُهُ، وَالْمُؤْمِنُونَ وَسْتُرْدُونَ إِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan;Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At-Taubah: 105)¹



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹ Muhammad Shahib Thahir, Al-Qur'an Surah Terjemah dan Tafsiri (Bandung: Jabar, 2010) hlm 221

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Puji Syukur kepada Allah Yang Maha Kuasa atas segala kehendakNya, pemberi rahmat bagi seluruh hambaNya yang sedang berjuang, menyelesaikan tugas akhir dengan penuh drama dan hambatan-hambatan yang berhasil dilalui. Serta yang sudah menakdirkan dengan skenario yang luar biasa yang tidak pernah diduga-duga, tanpa kasih dan sayangNya tidak mungkin peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan waktu yang cukup singkat. Sholawat dan salam juga selalu bercucuran kepada kekasihNya yang senantiasa memberi panutan terbaik sepanjang masa. Kupersembahkan karya tulis sederhana ini kepada:

1. Semua kyai, guru-guru, dan para dosen saya yang sudah memberikan saya ilmu walaupun satu huruf dan pengalaman yang tidak terhingga. Tentunya tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
2. Ibuku tersayang Luluk Umaroh dan Ayahku terhebat Winardi yang selalu mendukung apapun keputusanku, rela banting tulang demi masa depanku, selalu menjadi penyemangatku dan motivasiku. Karya ini kupersembahkan untuk kalian yang tidak mungkin dapat membalas kasih sayang yang kalian berikan kepadaku selama ini.
3. Adikku Mira Dwi Adhelia, semoga karya ini dapat memotivasi kamu kelak untuk menempuh pendidikan strata satu bahkan lebih.
4. Keluarga besar Pramuka UIN KHAS Jember yang sudah memberikan pengalaman yang luar biasa, selama saya menempuh pendidikan di bangku kuliah.

5. Keluarga besar Program Studi Manajemen Dakwah khususnya angkatan 2017 yang sudah membantu menyelesaikan tugas akhirku dan selalu memberi semangat.
6. Untuk almamaterku tercinta UIN KH. Achmad Siddiq Jember



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, Atas segala Rahmat yang diberikan oleh Allah yang Maha Kuasa atas seluruh alam dan segala isinya, kata demi kata, baris demi baris, dan satu per satu bab dapat terselesaikan dengan baik sebagai tugas akhir dalam menempuh pendidikan strata satu dan untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Sosial dengan judul: “Pengaruh Budaya kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember” telah disusun sesuai dengan harapan. Dan skripsi ini dapat terselesaikan tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dengan pihak lain. Berkenaan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., M.M. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Ahidul Asror, M. Ag. Selaku Dekan Fakultas Dakwah.
3. Ibu Aprilya Fitriani, M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah.
4. Bapak Dr. H. Hefni Zein, M.M. sebagai Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember serta selaku Dosen Pembimbing.
5. Bapak Dr. H. Sofyan Hadi, M.Pd. Selaku Penguji Utama.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan

serta semua staf dan karyawan Fakultas dakwah terima kasih atas pelayanan yang telah diberikan.

7. Pempinan dan seluruh aparaturn kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember yang sudah mempermudah dalam penelitian.

Semoga segala perbuatan amal baik seluruh pihak terbalaskan oleh Allah dengan hal yang lebih baik. Dan penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis haturkan maaf, serta mengucapkan terima kasih akan adanya masukan dan nasihat yang sudah diberikan.

Penulis berharap, skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan menambah wawasan serta pengetahuan sesuai dengan judul dalam skripsi ini.

Jember, 11 Desember 2021

Penulis

Amelia Savira

UIN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

ABSTRAK

Amelia Savira, 2021: “Pengaruh Budaya kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember”

Budaya kerja adalah kebiasaan yang terus menerus dilakukan di tempat kerja sehingga menjadi hal yang mempengaruhi dalam proses penyelesaian tugas. Budaya kerja yang positif, diperlukan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tidak hanya itu, pekerjaan melayani masyarakat setiap hari dan berbagai tumpukan tugas serta deadline menjadi makanan sehari-hari sebagai seorang pegawai. Maka juga diperlukan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja harus dimaksimalkan karena untuk mencapai tujuan sebuah lembaga atau instansi.

Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember? 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember? 3) Apakah budaya kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember?.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mendeskripsikan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. 2) Untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. 3) Untuk mendeskripsikan pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Jember.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif deskriptif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan menggunakan perhitungan rumus slovin untuk menentukan jumlah minimal responden yang harus digunakan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi.

Hasil penelitian memperoleh kesimpulan 1) Variabel budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ 2) Variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. 3) Variabel budaya kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Budaya kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1. Variabel Penelitian	9
2. Indikator Penelitian	10
F. Definisi Operasional.....	12
G. Asumsi Penelitian	14
H. Hipotesis.....	16
I. Sistematika Pembahasan	17

BAB II KAJIAN PUSTAKA	19
A. Penelitian Terdahulu	22
B. Kajian Teori	22
1. Budaya kerja.....	24
2. Motivasi	27
3. Kinerja.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	36
B. Populasi dan Sampel	36
C. Teknik dan Instrumen Penyajian Data	38
D. Uji Instrumen	41
E. Analisis Data	43
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	49
A. Gambaran Obyek Penelitian	49
B. Penyajian Data	55
C. Analisis dan Penguji Hipotesis	59
D. Pembahasan.....	73
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Pernyataan Keaslian Tulisan
2. Matrik Penelitian
3. Angket Penelitian
4. Jurnal Kegiatan Penelitian
5. Data Hasil Angket
6. Data Hasil SPSS
7. Surat Izin Penelitian
8. Surat Selesai Penelitian
9. Biodata Penulis

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal.
1.1	Kerangka Konseptual	15
4.1	Stuktur Instansi Kementerian Agama Kabupaten Jember.....	53



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal.
1.1	Devinisi Operasional.....	12
2.1	Orisinalitas Penelitian	20
3.1	Skor Penilaian Jawaban.....	40
4.1	Daftar Nama Pejabat Kementerian Agama Kab. Jember.....	54
4.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	57
4.4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
4.5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
4.6	Uji Validitas X1, X2 dan Y	60
4.7	Hasil Uji Reabilitas	63
4.8	Uji Normalitas Data	64
4.9	Uji Heteroskedastisitas.....	65
4.10	Uji Multikolinieritas.....	66
4.11	Uji Autokorelasi	67
4.12	Uji Regrensi Linier Berganda	69
4.13	Uji Parsial (Uji t).....	71
4.14	Uji Simultan (Uji F)	72
4.15	Uji Koefisien Determinasi	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh setiap pegawai dan kelompok pegawai tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan lembaga atau instansi dan juga individual. Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya organisasi itu sendiri merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Budaya kerja juga merupakan cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diduganya, serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh guna untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.¹

Pendapat lain juga mengemukakan bahwa budaya kerja sebagai kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.²

Dari pengertian diatas, budaya kerja berperan penting dalam sebuah organisasi untuk memberikan rasa nyaman dalam memenuhi tugas dan

¹ Syahwan Lubis, "Analisis Budaya Kerja dan Kinerja PNS di Lingkungan Pemda Provinsi Sumatra Barat," Jurnal Demokrasi, no. 2 (2009): 150-152

² Handari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), 65

amanah yang sudah diberikan. Serta memaksimalkan kinerja pegawai untuk meningkatkan sumber daya manusia, inovasi maupun etos kerja.

Menurut Gitosudarmo mengatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Motivasi dapat menjadi energi positif dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas yang produktif dan menghasilkan dengan maksimal agar efektif dalam mencapai tujuan.

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Menurut Giorge R. Terry motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merasangkannya melakukan tindakan.³ Menjadi faktor penting motivasi ini terhadap pengaruh kinerja pada pegawai. Perlu menjadi evaluasi dalam setiap organisasi atau perusahaan kinerja pegawai setiap bulannya agar lebih baik kedepannya.

Menurut pandangan Hery mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Hasil kerja itu

³ *Ibid.* hlm. 257

sendiri menentukan kinerja.⁴ Dan pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Menurut James b. Whittaker pengukuran kinerja digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Kinerja setiap hari, minggu, bulan bahkan tahun harus meningkat dan terus berinovasi agar organisasi atau lembaga berkembang dengan baik.

Di era yang serba digital ini, menuntut semua pegawai maupun karyawan meningkatkan kinerja. Perkembangan pesat media elektronik karena pandemi covid-19 menjadi salah satu faktor penyebab berubahnya cara kerja semua instansi dan lembaga. Penyelesaian pekerjaan yang manual diganti menjadi *via online* atau melalui smartphone dan laptop. Hal ini, membuat budaya kerja dalam sebuah instansi berperan penting karena kebiasaan baik yang dilakukan dalam sebuah perusahaan akan mengakibatkan hal yang positif sehingga inovasi maupun penyesuaian diri dapat berubah dengan progresif.

Terdampaknya penyakit corona pada keluarga juga menjadi kendala menurunnya motivasi pegawai agar menyelesaikan tugas dengan maksimal. Pekerjaan yang menumpuk, ketimpangan tugas ataupun rasa khawatir membuat fokus kerja menjadi tidak terarah. Motivasi dalam situasi ini berperan penting agar pegawai merasa aman dan mampu mengemban amanah yang diberikan.

⁴ Ahmad Fuzi, Rusdi Hidayat N.A, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 4-6

Kementerian Agama merupakan sebuah lembaga kementerian yang membidangi pelayanan keagamaan. Sebagai sebuah lembaga yang bergerak di bidang pelayanan, kementerian agama dituntut dapat berkinerja secara maksimal dalam rangka meningkatkan mutu dalam hal pelayanannya. Oleh sebab itu, penting bagi Kementerian Agama untuk memotivasi pegawainya agar dapat bekerja dengan maksimal khususnya dalam melayani masyarakat. Kementerian agama juga bergerak dalam hal yang berkaitan dengan Ormas Islam, KUA, Madrasah dan lembaga-lembaga keagamaan lainnya. Jika pegawai bekerja secara maksimal maka dapat menciptakan kepuasan dalam diri masyarakat dan mempertahankan kepercayaan kepada Kementerian Agama.

Kementerian Agama memiliki budaya kerja yang menjadi pembeda dengan instansi atau lembaga lainnya. Lahirnya budaya kerja pada lembaga Kementerian Agama menjadi suatu hal baru yang harus diterima dan diterapkan oleh seluruh aparatur didalamnya dengan salah satu tujuannya untuk meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama. Budaya kerja yang disahkan pada tahun 2015 tersebut diharapkan dapat membawa pengaruh baik terhadap aparatur Kementerian Agama agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebaik-baiknya, berkinerja tinggi, dan terhindar dari segala bentuk penyimpangan dan penggaran. Kandungan yang terdapat dalam budaya kerja Kementerian Agama merupakan nilai yang sudah hidup dalam setiap ajaran agama yang ada di Indonesia. Nilai yang sudah hidup tersebut

perlu diperkuat guna untuk meningkatkan moralitas yang baik dan menunjang peningkatan kinerja pegawai.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember adalah salah satu instansi vertikal yang berada ditingkat Kabupaten serta merupakan lembaga yang berada di bawah naungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

Seperti yang menjadi judul dalam penelitian ini adalah indikator berdasarkan budaya kerja kementerian agama yang diantaranya terdiri dari Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan, pada kenyataannya permasalahan yang dialami oleh Kementerian Agama Kabupaten Jember berdasarkan survei awal terdapat beberapa nilai dari budaya kerja yang masih kurang dalam penerapannya, seperti inovasi dalam hal pengelolaan *webside* Kementerian Agama yang menyebabkan informasi belum bisa tersampaikan dengan baik kepada masyarakat. Tantangan pada era yang serba digital menjadi kendala dalam menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan multimedia.

Variabel kedua membahas tentang motivasi yang mengangkat teori Abraham Maslow yang sudah terdengar umum, yaitu : Kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Dalam penyelesaian pekerjaan suatu perusahaan/instansi terbilang monoton membutuhkan etos kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Jember. Kemungkinan yang menjadi sebab

menurunnya kinerja pegawai adalah kurangnya *reward* dari pimpinan sebagai semangat kerja pegawai.

Peneliti juga berasumsi kinerja yang diberikan oleh Kementerian Agama Kabupaten Jember baik terhadap masyarakat. Misalnya dalam proses pendaftaran Haji, pegawai membimbing penuh cara pendaftaran hingga terbitnya kartu pendaftaran. Penyelesaian dokumen haji juga dikerjakan dengan tepat waktu hingga lembur. Hal tersebut merupakan loyalitas kerja yang tinggi.

Beberapa faktor diatas, kantor Kabupaten diharuskan memiliki rasa etos kerja yang baik untuk menunjang kelancaran proses birokrasi yang setiap hari dilaksanakan.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam QS. Al-Nisa (4) : 9 yang berbunyi:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَ كُوفًا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيُؤْتُوا لَوْ أَوْلًا سَدِيدًا

Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan di belakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.

Dari ayat di atas, sudah dapat disimpulkan, bahwa untuk menghadapi masa depan dibutuhkan para pegawai yang kuat imannya, ilmu dan amalnya. Adanya kebiasaan baik dan dilakukan secara terus menerus juga dapat meringankan beban pekerjaan.

Setiap instansi memerlukan budaya kerja yang positif agar terbentuk individu-individu yang baik, sanggup memikul amanah, dan beban tugas yang

diberikan. Serta motivasi yang akan mendorong pegawai aktif dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dari beberapa kasus diatas, peneliti perlu untuk melakukan riset dalam bentuk skripsi. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Budaya kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember?
3. Apakah budaya kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas, maka tujuan diadakan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Harapan dari hasil penelitian ini adalah berkontribusi wawasan dan pengetahuan intelektual kepada akademik, lembaga serta masyarakat umum mengenai pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis dalam pembuatan karya tulis ilmiah dan menambah wawasan penulis terkait dengan pengaruh kualitas budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember.

b. Bagi Pegawai Kemenag Jember

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dan bahan pertimbangan dalam bekerja sebagai pegawai khususnya kantor Kementerian Agama.

c. Bagi Civitas Akademik UIN KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Hasil penelitian ini dapat dijadikan literatur tambahan karya tulis ilmiah dan pembahasan Pengaruh Budaya kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵ Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu, variabel Independen dan variabel Dependen dengan uraian sebagai berikut:

a. Variabel Independen (bebas)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predaktor*, *actecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁶ Dalam penelitian ini terdapat dua variabel Independen yaitu:

1. Budaya kerja sebagai X_1
2. Motivasi sebagai X_2

b. Variabel Dependen (terikat)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuesi. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau

⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2017) 39

⁶ *Ibid.*, 39

yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁷ Dan yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y)

2. Indikator Variabel

Setelah variabel penelitian terpenuhi kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan rujukan empiris dari variabel yang diteliti. Indikator empiris ini nantinya akan dijadikan sebagai dasar dalam membuat butir-butir atau item pertanyaan dalam angket, interview, dan observasi.⁸

Adapun yang menjadi indikator variabel dalam penelitian ini adalah:

a) Indikator dari variabel X1 (Budaya kerja) adalah:

Indikator berdasarkan pada nilai-nilai budaya kerja Kementerian Agama Republik Indonesia yang dikemukakan oleh Lukman Hakim Saifuddin pada Maret 2015. Bahwa nilai-nilai budaya kerja pegawai Kementerian Agama terdapat lima indikator yaitu :

- 1) Integritas
- 2) Profesionalitas
- 3) Inovasi
- 4) Tanggung Jawab
- 5) Keteladanan

⁷ Ibid., 39

⁸ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember*, (IAIN JEMBER, 2020) 38

b) Indikator dari variabel X2 (motivasi) adalah:

Teori yang peneliti gunakan adalah teori Abraham Maslow⁹ ada lima indikator yang dikemukakan, yaitu:

- 1) Kebutuhan secara fisiologis
- 2) Rasa aman
- 3) Sosial
- 4) Penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

c) Indikator dari variabel Y (kinerja) adalah:

Menurut Robins (2015) ada enam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indicator tersebut diantaranya¹⁰

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

⁹ Veithzal Rivai Zainal. *Dkk Islamic Human Capital Management*. (PT. Raja Grafindo Persada, 2014) 621

¹⁰, Budi Yulianto, "Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bisnis Intesitas Tinggi" (Surabaya, Scopindo media, 2020) 8

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel.¹¹

Tabel 1.1
Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Budaya Kerja	Suatu pola perilaku yang melekat pada diri individu dalam sebuah organisasi yang mampu meningkatkan serta mempertahankan kebiasaan yang positif agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.	<ul style="list-style-type: none"> • Integritas • Profesional • Inovasi • Tanggung jawab • Keteladanan 	Skala Likert: <ul style="list-style-type: none"> • Sangat Setuju (5) • Setuju (4) • Ragu-ragu (3) • Tidak setuju (2) • Sangat tidak setuju (1)

¹¹ Tim Penyusun, *Pedoman Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2020) 38

2.	Motivasi	Dorongan diri untuk mengerjakan hal-hal yang secara terus-menerus dengan berbagai pekerjaan menggunakan hati yang ikhlas tanpa adanya paksaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan secara fisiologis • Rasa aman • Social • Penghargaan • Aktualisasi diri 	
3.	Kinerja Pegawai	Suatu hasil pencapaian atau prestasi yang diperoleh dari tindakan seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam periode tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Ketepatan waktu • Efektivitas • Kemandirian • Komitmen kerja 	

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data.¹² Anggapan dasar juga berfungsi sebagai dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang diteliti juga untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian dan merumuskan hipotesis. Budaya kerja yang sudah ditetapkan oleh Kementerian Agama pada tahun 2015 menjadi indikator dalam penelitian ini yaitu, integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Variabel yang kedua adalah motivasi berlandaskan teori Abraham Maslow yang memiliki indikator diantaranya; kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Dan sebagai variabel dependen adalah kinerja, yang memiliki landasan teori menurut Robins ada 6 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Artikel penelitian yang judulnya sama dengan penelitian ini, yaitu Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Enrekang, penelitian yang dilakukan oleh Hasdiah, Renil Darsa, Muhammad Rais Rahmad dan Andi Astinah Adnan pada tahun 2018. Hasil penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan, budaya kerja terhadap kinerja juga berpengaruh signifikan dan pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan

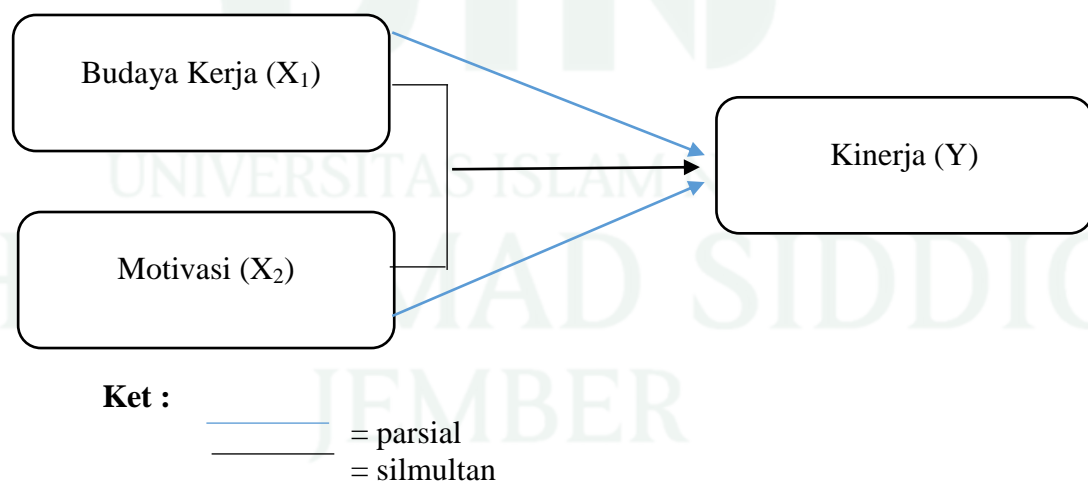
¹² Tim Penyusun, *op.cit.* hlm. 39

dengan nilai 0,03 dan $0,00 < 0,5$. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja pegawai baik.

Artikel penelitian yang sama dengan peneliti observasi, penelitian yang dilakukan oleh Shania Victoria Kaesang, Riane Johnly Pio dan Ventje Tatimu pada tahun 2021 yang berjudul pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Cabang Tomohon mempunyai hasil penelitian yang positif dan signifikan.

Yang terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Iis Sugiarti, Irawan Suntoro, Yunisca Nurmalisa pada tahun 2015 yang berjudul pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di Tatakarya mempunyai hasil yang signifikan.

Berdasarkan penjelasan teori di artikel penelitian tersebut, peneliti berasumsi bahwa budaya kerja dan motivasi dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember, Sehingga, bagan penelitian ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

H. Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang terdiri atas akar kata *hypo* dan *thesis*. *Hypo* berarti kurang dari dan *thesis* berarti pendapat. Dengan demikian, hipotesis dapat didefinisikan sebagai pendapat, jawaban, atau dukungan yang bersifat sementara dari suatu persoalan yang diajukan, yang kebenarannya masih perlu dibuktikan lebih lanjut.¹³

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1) Hipotesis secara parsial

a) Budaya kerja

Budaya kerja pertama kali terbentuk atau yang awal berpengaruh adalah lingkungan. Kebiasaan dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap individu.

H_a : Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember.

H_0 : Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember.

b) Motivasi

Motivasi yang menjadi pedoman dalam bekerja akan memunculkan rasa semangat tersendiri terhadap kinerja sebagai seorang pegawai. Motivasi juga mendorong rasa percaya diri dalam melayani masyarakat, mengaktualisasikan diri dan menumbuhkembangkan daya pikir secara baik.

¹³ Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001) 58

H_a : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember.

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember.

2) Hipotesis secara simultan

Budaya kerja dalam sebuah organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku bekerja yang positif. Adanya budaya kerja yang berlaku dalam sebuah lembaga atau organisasi mampu memotivasi pegawai agar dapat mengerjakan tugasnya (kewajibannya) semaksimal mungkin. Budaya kerja yang terus meningkat dan motivasi pegawai yang kuat akan membuat lebih cepat sampai dengan tujuan yang sudah menjadi visi misi.

- a. H_a : Budaya kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember.
- b. H_0 : Budaya kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup.¹⁴ Adapun sistematika pembahasan dalam penyusunan skripsi ini terbagi menjadi empat bab, yaitu sebagai berikut:

¹⁴ Tim Penyusun, *op cit.* hlm. 56.

Bab I : Pendahuluan. Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian (variabel penelitian, indikator penelitian), definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis dan diakhiri sistematika pembahasan.

Bab II : Kajian Pustaka. Bab ini membahas tentang kajian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan dan kajian teori yang dijadikan sebagai pijakan dalam melakukan penelitian.

Bab III : Metode Penelitian. Bab ini memuat pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Penyajian Data dan Analisis berisi Gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, dan pembahasan

Bab V : Penutup. Bab ini berisi simpulan dari keseluruhan pembahasan yang terkait dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Dilanjutkan dengan saran-saran yang bermanfaat bagi perkembangan lembaga.¹⁵

¹⁵ *Ibid*, hlm 75

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi sebuah acuan dalam penelitian ini karena akan menjadi perbandingan dari peneliti-peneliti terdahulu atau sebelumnya untuk menghindari kesamaan dalam kasus/penulisan di dalamnya. Se jauh ini peneliti menemukan beberapa penelitian terkait dengan judul yang diambil, sebagai berikut:

1. Peneliti Mukhamad Kasanudin (2011) mengenai *“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren Di Kabupaten Demak”* Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia pengelola koperasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi. Jadi, kualitas pengelola koperasi dapat dikatakan “sangat baik” dengan mendapatkan nilai total rata-rata kualitas budaya kerja 4,029. Persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel Y yaitu kinerja. Perbedaannya terletak pada metode penelitian yaitu regresi sederhana sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.
2. Peneliti Ratmana Setiyadi (2018) mengenai *“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Megah Alengga”* Berdasarkan pada hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan kesimpulan bahwa secara simultan stress kerja dan motivasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaannya dengan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaannya terletak pada X1 yaitu stress kerja dan budaya kerja serta pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh/sensus karena jumlah populasi terlalu besar sehingga mengambil 35 orang untuk sampel, sedangkan penelitian ini dalam mengambil sampel menggunakan teknik propability sampling.

3. Peneliti Abdul Kharis (2010) mengenai “*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern pada PT Avian.*” Adapun simpulan yang dapat di ambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan sistem pengendalian intern sedangkan pengalaman tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pelaksanaan sistem pengendalian intern. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel yang digunakan antara sumber daya manusia dan budaya kerja. Persamaannya menggunakan pendekatan kuantitatif.

Tabel 2.1
Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Orisinalitas
1	Mukhammad Kasanudin (2011)	Pengaruh Kualitas Budaya kerja (SDM) Pengelola Koperasi	Perbedaannya terletak pada metode penelitian yaitu regresi sederhana	Persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel X sama-sama membahas	1. Bagaimanakah tingkat kualitas budaya kerja pengelola koperasi dan

		Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren Di Kabupaten Demak	sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.	tentang budaya kerja dan variabel Y yaitu kinerja.	kinerja koperasi pondok pesantren di Kabupaten Demak? 2. Bagaimana pengaruh kualitas budaya kerja pengelola koperasi mempengaruhi kinerja koperasi pondok pesantren?
2	Ratmana Setiyadi (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Megah Alengga.	Perbedaannya terletak pada X1 yaitu stress kerja dan budaya kerja serta pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh/sensus karena jumlah populasi terlalu besar sedangkan penelitian ini dalam mengambil sampel menggunakan teknik propability sampling.	Persamaannya dengan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.	1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Megah Alengga? 2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Megah Alengga? 3. Apakah terdapat pengaruh yang

					signifikan antara stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Megah Alengga?
3	Abdul Kharis (2010)	Pengaruh Kualitas Budaya kerja Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern pada PT. Avian.	Perbedaannya budaya kerja masih terpecah lagi untuk digunakan variabel X yaitu pendidikan, pengalaman dan pelatihan. Sedangkan dalam penelitian ini budaya kerja sebagai variabel X1.	Persamaan dalam penelitian ini membahas tentang budaya kerja,	Apakah kualitas budaya kerja yang terdiri dari pendidikan, pengalaman, dan pelatihan berpengaruh terhadap pelaksanaan system pengendalian intern pada PT. Avia Avian Paints Sidoarjo?

B. Kajian Teori

1. Budaya kerja

a. Pengertian Budaya kerja

Budi Paramita dalam Dita Mayangsari dkk menyatakan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Menurut Aldri Frinaldi dalam Enjang budaya kerja adalah pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau sekelompok dalam menjalankan suatu pekerjaan. Hal-hal tersebut diperoleh dan disesuaikan dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat sekitarnya sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya.

Menurut Sedarmayanti dalam Meilirianta dan Hafizurrachman budaya kerja adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Dikemukakan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu dalam organisasi, serta merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi didalam organisasi.

Moeljono dalam Dennys Arachim mengatakan budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa, budaya kerja adalah kebiasaan dan pemahaman cara bekerja yang menjadi nilai yang penuh makna sehingga dapat memberikan inspirasi untuk bekerja lebih baik lagi guna mencapai suatu tujuan organisasi.

b. Aspek-Aspek Budaya Kerja

Menurut Tika dalam Dennys Arachim, aspek-aspek yang terkandung dalam budaya kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2) Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3) Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja

Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.

4) Pedoman mengatasi masalah

Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5) Berbagi nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6) Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

7) Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

c. Manfaat Budaya Kerja

Subianto dalam Noer Rohman manfaat yang diharapkan dari penerapan budaya kerja dalam suatu pekerjaan antara lain sebagai berikut:

- 1) Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik.
- 2) Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit.
- 4) Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lain dalam pekerjaan.
- 5) Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar
- 6) Membuka seluruh jaringan komunikasi, kegotongroyongan, kekeluargaan, sehingga cepat menemukan dan memperbaiki

kesalahan dan cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar.

- 7) Mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu (teknologi, masyarakat, sosial, ekonomi dll).

d. Budaya Kerja Kementerian Agama

Lahirnya lima Budaya Kerja Kementerian Agama RI, untuk menjawab keinginannya yang ingin mengembalikan citra dan kepercayaan baik Kementerian Agama dimata publik dengan dibuktikan dengan kinerja yang baik. Maka upaya pelayanan kepada publik berbasis akuntabilitas dan transparansi harus didukung oleh pelayanan yang ikhlas dari seluruh pegawainya

Berikut Penjabaran 5 Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama

- 1) Integritas : Keselarasan Antara Hati, Pikiran, Perkataan Dan Perbuatan Yang Baik Dan Benar
- 2) Profesionalitas : Bekerja Secara Disiplin, Kompeten Dan Tepat Waktu Dengan Hasil Terbaik
- 3) Inovasi : Menyempurnakan Yang Sudah Ada Dan Mengkreasi Hal Baru Yang Lebih Baik
- 4) Tanggung Jawab: Bekerja Secara Tuntas Dan Konsekuen
- 5) Keteladanan : Menjadi Contoh Yang Baik Bagi Orang Lain

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Ricard M. Steers motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.¹⁶ Menurut Siagian motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi berkerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.¹⁷

Dari devinisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan diri untuk mengerjakan hal-hal yang secara terus menerus dengan berbagai pekerjaan menggunakan hati yang ikhlas tanpa adanya paksaan.

b. Prinsip-prinsip Motivasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu :

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

¹⁶ *Ibid*, hlm. 257

¹⁷ *Ibid*

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan pemimpin.

c. Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, Fungsi tersebut adalah:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

d. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Memperahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tuganya

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang tercapai oleh karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.¹⁸ Sedangkan Manajemen Kinerja menurut Sedarmayanti adalah “proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi.”¹⁹

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah proses dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi untuk mendapatkan hasil dengan kemampuan karyawan/pegawai guna mencapai tujuan yang sudah diharapkan.

b. Tujuan/Kegunaan Sistem Penilaian Kinerja

Secara spesifik kegunaan sistem penilaian kinerja:²⁰

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Budaya kerja* (Jakarta: Gramedia,2001) 67

¹⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: PT. Refika Aditama,2019). 111

²⁰ *Ibid.* 286

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk :
 - a) Mempromosikan pekerjaan yang berprestasi.
 - b) “Menindak” pekerjaan yang kurang/tidak berprestasi
 - c) Melatih, memutasikan/mendisiplinkan pekerja.
 - d) Memberi/menunda kenaikan imbalan/balas jasa.
 - e) Berfungsi sebagai masukan pokok dalam penerapan sistem penghargaan dan pemberian hukuman.
- 2) Sebagai kriteria untuk melakukan validasi tes/menguji keabsahan suatu alat tes.
- 3) Memberikan umpan balik kepada karyawan, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karier.
- 4) Bila kebutuhan pengembangan pekerjaan dapat diidentifikasi, maka penilaian kinerja dapat membantu menentukan tujuan program pelatihan.
- 5) Jika tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah organisasi.

Menurut Attwood/Dimmock tujuan penilaian Kinerja²¹

1. Membantu meningkatkan kinerja
2. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan

²¹ *Ibid.* 287-288

4. Menyetujui rencana untuk pengembangan karyawan di masa depan
5. Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat
6. Memberi umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka
7. Memberi konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karier
8. Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji.
9. Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenai kinerja staf pada umumnya dan faktor yang mempengaruhinya, termasuk gaya kepemimpinan dan perilaku mereka sendiri.

Menurut Abdullah standar kinerja memiliki fungsi sebagai berikut:²²

1. Menjadi tolak ukur untuk menentukan keberhasilan kinerja
 2. Memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih keras untuk mencapai standar.
 3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas/kualitas
 4. Memberikan pedoman dalam proses pelaksanaan pekerjaan
- c. Karakteristik Kinerja

Adapun karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi (baik) menurut Mangkunegara adalah sebagai berikut:²³

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi

²² Budi Yulianto, *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020) 8.

²³ Desi Kristanti, Ria Lestari Pangeastuti, *Kiat – Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019) 37

3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan baik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di progamkan.

d. Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan, Kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:²⁴

1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2. Prestasi Kerja

Hasil kerja karyawan baik kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dan pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat penting untuk penilaian kinerja.

²⁴ Melayu P. Hasibuan *Manajemen Budaya kerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) 94

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan berkerja sama dngan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Dinilai dari sikap perilaku karyawan, seperti sopan, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Dinilai dari kemampuan karyawan dalam berpikir secara orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri dalam menganalisis serta membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.

10. Kecakapan

Dinilai dari kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung Jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis deskriptif. Menurut Sugiyono penelitian kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka dan analisis menggunakan statistik.²⁵ Pada dasarnya penelitian kuantitatif ini penulis lakukan dalam rangka pengujian hipotesis yang akan diperoleh signifikan pengaruh antar variabel yang penulis teliti. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner, dan wawancara secara langsung.²⁶ Data diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden, yaitu Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Jember. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari dokumen-dokumen dan buku literatur.²⁷

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dan sampel dalam penelitian kuantitatif merupakan istilah yang sangat lazim dipakai. Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

²⁵ Sugiono, *Op cit.* hlm. 7

²⁶ *Ibid.* hlm. 137

²⁷ *Ibid* hlm 50

ditarik kesimpulannya.²⁸ Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kementerian agama Kabupaten Jember.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.³⁶ Teknik *sampling* yang digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.²⁹ Kriteria yang digunakan oleh peneliti adalah pegawai yang sudah ASN yang ada di Kementerian Agama Kabupaten Jember. Hasil dari penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti, pegawai di instansi tersebut memiliki 53 pegawai. Untuk menentukan pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane Slovin yaitu:³⁰

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

keterangan :

n = jumlah sampel

N = Jumlah Populasi = 53 pegawai

d² = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

²⁸ *Ibid.* hlm. 130

²⁹ Sugiono, Op. Cit. hlm. 85

³⁰ Consuelo G. et. Al Sevilla (2007). *Research Methods. Rex Printing Company.* (Quezon City, 2009) 67

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} = \frac{53}{(53)0,1^2+1} = \frac{53}{1,53} = 34,6 = 35 \text{ responden}$$

Jumlah subjek yang besar untuk menganalisis data, hal itu sah-sah saja, tetapi kalau ada teknik sampel yang dapat digunakan sangat membantu peneliti. Sehingga peneliti dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya. Yang penting syarat dan prosedur statistika tetap terpenuhi. Karena dasar pengambilan sampel untuk generalisasi (yaitu hasil dari data sampel diinformasikan menjadi data populasi). Jadi, sampel yang diambil berdasarkan rumus Taro Yamane atau Slovin sebesar 35 responden, peneliti menambahkan 5 responden untuk menghindari responden yang tidak mengumpulkan pengisian angket.³¹

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data yang dilakukan di lapangan dengan cara penulis menggunakan metode *field research* yaitu penelitian lapangan. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh yang memerlukan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari perpustakaan, buku-buku literatur dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang

³¹ Riduwan, *Motode Penelitian dan teknik menyusun proposal penelitian* (Bandung: AlfaBeta, 2015), 71

ada di lembaga yang berkaitan dengan masalah.³² Teknik atau sarana dan alat yang dipergunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Observasi

Menurut Sutrisno Hadi observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.³³ Dengan metode ini, peneliti ingin mengetahui secara langsung yang terjadi di lapangan mengenai budaya kerja dan motivasi dalam memengaruhi terhadap kinerja Pegawai.

b) Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.³⁴ Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.³⁵

³² Iqbal Hasan, *Pokok – Pokok Metode Penelitian*, Cet Pertama (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 82.

³³ Sugiono, *Op. Cit.* hlm. 145

³⁴ *Ibid.* hlm. 138

³⁵ *Ibid.* hlm. 93

Data diolah dengan menggunakan skala *likert* dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawab responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tabel Skor Penilaian Jawaban

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dengan cara memberi daftar pertanyaan kepada pegawai kemenag kabupaten Jember.

c) Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah cara mengumpulkan data dalam bentuk tulisan, misalnya berupa catata-catatan, gambar-gambar, arsip, agenda dan sebagainya. Data yang diperoleh dengan metode dokumentasi adalah berupa data sekunder sebagai pelengkap dan pendukung hasil penelitian. Data dokumen yang diperoleh dalam penelitian ini adala visi dan misi, denah dan strutuk organisasi Kementerian agama Kabupaten jember.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari pada responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Di dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah merupakan kuesioner/angket yang berisi pertanyaan.³⁶

Sedangkan menurut Arikunto didalam bukunya bahwa instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.³⁷

D. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ini di ukur (*valid measure if it successfully measure the phenomenon*).³⁸ Validitas merujuk pada sejauh mana definisi yang digunakan mengukur apa yang akan diukur. Hal ini juga menyangkut masalah indikator variabel yang di operasionalkan. Makna validitas dalam analisis isi bukanlah hubungan antara dua variabel atau teori, melainkan validitas ini berada di antara klasifikasi skema atau variabel yang berasal dari sebuah interpretasi yang menghubungkan isi dengan sebab-sebabnya.

³⁶ *Ibid.* hlm. 219

³⁷ Suharsi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Edisi revisi V, Cetakan Kedua belas (Jakarta: Rineka Cipta, 2002) 203

³⁸ Syofian Siregar. *Statistik Deskriptif untuk penelitian dilengkapi perhitungan manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, 161-162

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item total correlation*, dari r-tabel yang diperoleh melalui Df (*Defree of Freedom*).³⁹

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test-retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat di uji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu.⁴⁰ Reabilitas menunjuk pada sebuah konsistensi hasil jika pengukuran (pengodingan) diulang dua kali atau lebih, baik oleh orang yang sama maupun orang merupakan sebuah bentuk kesepahaman atau persetujuan di antara pengode (*coder*) mengenai proses pengategorian isi. Jika reliabilitas dalam penelitian survei digunakan untuk menguji angket atau kuesioner, maka dalam reliabilitas analisis komponen yang di uji adalah pedoman pengodian dan symbol yang di teliti karena inilah yang berposisi sebagai instrument penelitian dalam analisis isi. Alat ukur yang digunakan adalah *Cronbach alpha* melalui program computer *excel*

³⁹ Mathar, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Perpustakaan*, (Makassar: Alauddin University Pers 2013) 27

⁴⁰ Sugiono, *Op. Cit.*, hlm. 173

Statistic Analysis dan SPSS. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$.⁴¹

E. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik disini dapat dianggap sebagai anggapan, sehingga dapat dikatakan bahwa untuk menguji hipotesis didasarkan pada anggapan boleh atau dapat dilakukan pengujian atau tidak.⁴²

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian *one sample Kolmogrov-Smirnov*. Uji ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail, apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos normalitas. Suatu

⁴¹ Mathar, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Perpustakaan*, (Makassar: Alauddin University Pers 2013) 27

⁴² Sugiyono, Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 318

persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 0,05.⁴³

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji dengan uji *glejser*. Uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi kurang 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya.⁴⁴

c) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui apakah dalam

⁴³ Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*. (Jakarta: Buku Kita, 2008) 28

⁴⁴ Ghazali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013) 134

penelitian ini terjadi multikolinieritas, dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Sebuah model regresi dikatakan lolos dari uji multikolinieritas (dalam arti tidak terjadi multikolinieritas) apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 .⁴⁵

d) Uji Autokorelasi

Autokorelasi artinya adanya korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data deretan waktu) atau ruang (seperti dalam data *cross sectional*). Konsekuensi dari adanya autokorelasi khusus dalam model regresi adalah model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel kriterium (variabel dependen) pada nilai variabel prediktor (variabel independen) tertentu. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam suatu model regresi, dapat dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson.⁴⁶

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis statistic yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas atau variabel estimator atau variabel independen terhadap satu variabel terikat atau variabel dependen.⁴⁷ Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten

⁴⁵ *Ibid.* hlm. 322

⁴⁶ Imam Gunawan, *Pengantar Statistik Inferensial*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2017). 100

⁴⁷ Hengky Latan, *Analisis Multivariate: Teknik dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 54.

Jember. Model hubungan pegawai dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y : kinerja Pegawai
 A : konstanta
 β_1 : koefisien regresi dari budaya kerja
 X_1 : budaya kerja
 β_2 : koefisien regresi dari motivasi
 X_2 : motivasi
 ε : error

Model regresi linier berganda dikatakan model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik, baik itu multikolinieritas, normalitas, dan heteroskedastisitas.⁴⁸

3. Uji Hipotesis Penelitian

a) Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis secara parsial, alat uji yang dipergunakan adalah koefisien parsial (r). Koefisien parsial (r) merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien

⁴⁸ Agung Bhuno Nugroho, *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2005) 67

yang diperoleh bernilai nyata atau tidak digunakan t test, dan membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada tingkat keyakinan 5% atau ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian t test ini menggunakan uji dua sisi dengan $\alpha = 0,05$ dan taraf signifikan 95 %.⁴⁹

Selanjutnya membandingkan t hitung dan t tabel pada tingkat kepercayaan (level of significance) = 0,05, sehingga:

- 1) Jika t hitung > t tabel maka H_a diterima
- 2) Jika t hitung < t tabel maka H_a ditolak

b) Uji Simultan (Uji F)

Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak, menggunakan *F test* dan membandingkan antara F hitung dan F table pada tingkat keyakinan 5% atau ($\alpha = 0,05$).

Selanjutnya membandingkan F hitung dan F tabel. Penolakan hipotesis pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%).

Kriteria pengujian dengan melihat nilai probabilitasnya.⁵⁰

- 1) Jika F hitung > F tabel maka H_a diterima
- 2) Jika F hitung < F tabel maka H_a ditolak

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel

⁴⁹ Pubayu Budi Santoso, Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS. (Yogyakarta: Andi, 2005) 69

⁵⁰ Ibid 67

dependen. Nilai *R square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R square* berkisar 0 – 1. Pada umumnya sampel dengan data deret waktu (*time series*) memiliki *R square* maupun *Adjusted R square* tinggi (didas 0,5), sedangkan sampel dengan data item tertentu yang disebut data silang (*crosssection*) pada umumnya memiliki *R square* agak rendah (dibawah 0,5) namun tidak menutup kemungkinan data jenis *crosssection* memiliki nilai *R square* maupun *Adjusted R square* cukup tinggi.⁵¹

Menurut Ghazali koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁵²

⁵¹ Agung Bhuno Nugroho, *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. (Yogyakarta: Andi, 2005), 51.

⁵² Anindita, “*Analisis faktor yang mempengaruhi tingkat kunjungan ke kolam renang Boja*”, (Semarang: UNDIP PRESS, 2015), 61

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

Keberadaan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember secara umum tidak terlepas dengan berdirinya Kementerian agama RI tanggal 3 Januari 1946. perubahan yang terjadi pada Kementerian Agama RI juga berlaku bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, baik yang menyangkut kedudukan, tugas pokok, fungsi, susunan organisasi maupun tata kerja organisasi.

Sesuai peraturan perundangan yang berlaku, Kementerian Agama Jember mengalami perubahan dan penyempurnaan, pada tahun 1950 masih disebut Kantor Penyuluhan Kabupaten Jember dengan KH. Abd. Halim Siddiq sebagai kepalanya. 1952 dipegang oleh KH. Ali Jasin. Dalam waktu bersamaan di Jember juga terdapat Kantor Pendidikan Agama yang dipimpin H. Abd. Rahman Sastro Dimulyo. Pada tahun 1967 namanya berubah lagi menjadi Kantor Urusan Agama Kab. Jember dengan kepalanya KH. Moh. Cholil. Pada tahun 1970 di Jember terdapat tiga kantor/Instansi yang mengurus pembangunan bidang agama, yaitu Dinas urusan Agama, Dinas Pendidikan Agama Kabupaten dan Dinas Penerangan Agama Kabupaten. Sejak 1 September 1972 ketiga Instansi tersebut disempurnakan menjadi perwakilan Kementerian Agama Kab. Jember, yang kemudian pada tahun 1975 berubah menjadi Kantor

Departemen Agama Kabupaten Jember dengan jabatan Kepala dipegang Drs. Abd. Manan, SH. Demikian halnya, kedudukan bangunan Kantor Departemen Agama Kab. Jember pun mengalami perpindahan. Mulanya berada di jalan Sultan Agung 1 Jember, lalu pindah di jalan Arjuna 2 Jember, kemudian menetap di jalan Mayjen Sungkono 2 Jember (kini jalan Bengawan Solo No. 2 Jember).

Pada awal Tahun 2010 berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2010 tentang Perubahan Penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama, maka penyebutan Kantor Departemen Agama Kab. Jember berubah menjadi Kantor Kementerian Agama Kab. Jember. Pada tahun 2017, tepatnya terhitung sejak tanggal 12 Juni 2017 Kantor Kementerian Agama Kab. Jember pindah lokasi ke Jalan Kyai Haji Wahid Hasyim 01 Kecamatan Kaliwates hingga sekarang.

Untuk lebih lengkapnya secara berturut-turut jabatan Kepala Kementerian Agama Kabupaten Jember, sebagai berikut :

- | | |
|----------------------------|-----------|
| 1. KH. Abd. Halim Shiddiq | 1950-1951 |
| 2. KH. Abd. Madjid | 1951-1952 |
| 3. KH. Moch. AliJasin | 1952-1962 |
| 4. KH. Moch. Cholil | 1962-1968 |
| 5. KH. Moch. AliJasin | 1968-1970 |
| 6. KH. Farouq Muhammad, BA | 1971-1972 |
| 7. Drs. Abd. Manan, SH | 1972-1985 |
| 8. Drs. Ismail | 1985-1991 |

9. H. Suady Asiqin	1991-1992
10. Muhammad Halil BA.	1992-1995
11. Drs. Abd. Hadi Ar	1995-1999
12. Drs. Nachrowi, M. Pd	1999-2003
13. Drs. H. Zainul Arifin, M. HI	2003-2009
14. Drs. H. M. Raefi M.HI	2009-2012
15. Drs. H. Rosyadi Badar M.HI	2013-2016
16. Drs.HM Fachrur Rozi, M.HI	2016-2018
17. Drs. H. Bustami, M.HI	2018-2019
18. Muhammad, S.Sos, M.Pd.I	2019-sekarang

2. Visi dan Misi

Visi

Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat Jember yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong.

Misi

- a. Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama;
- b. Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama;
- c. Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata;
- d. Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu;
- e. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan;
- f. Mamantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance).

3. Tujuan dan Sasaran

Tujuan

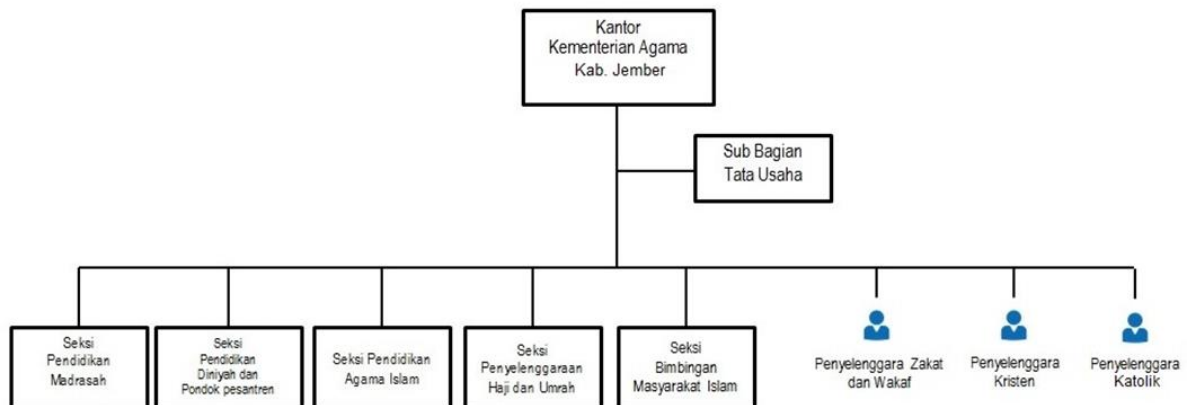
- a. Meningkatkan pelayanan dan kemudahan bagi umat beragama dalam melaksanakan ibadah
- b. Mendorong serta meningkatkan partisipasi masyarakat dalam melaksanakan kegiatan pelayanan kehidupan beragama
- c. Meningkatkan pemahaman dan pengarahan agama bagi setiap individu, keluarga, masyarakat, dan penyelenggara Negara
- d. Memperkuat dasar-dasar kerukunan hidup, intern dan antar umat beragama
- e. Membangun harmonisasi sosial dan persatuan nasional
- f. Meningkatkan kualitas pemahaman dan pengamalan agama bagi siswa guna meningkatkan keimanan dan. Ketaqwaan serta pembinaan akhlaq mulia dan budi pekerti yang luhur
- g. Memberdayakan dan meningkatkan kapasitas dan kualitas lembaga sosial keagamaan
- h. Memberikan pelayanan pendidikan bagi masyarakat khususnya di pedesaan yang berlatar belakang sosial ekonomi yang lemah

Sasaran

- a. Tertatanya system kelembagaan dan peningkatan pelayanan serta terpenuhinya sarana dan prasarana keagamaan guna memberi kemudahan bagi umat beragama dalam menjalankan ibadah

- b. Terciptanya suasana kehidupan keagamaan yang kondusif bagi upaya pendalaman dan penghayatan serta pengarahan ajaran agama yang mendukung bagi kerukunan inter dan antar umat beragama
- c. Menurunnya pelanggaran etika dan moral yang dilakukan oleh siswa dan mahasiswa dilingkungan sekolah maupun masyarakat.
- d. Meningkatnya peranan lembaga sosial keagamaan dan lembaga pendidikan tradisional keagamaan dalam pembangunan nasional dan memperkuat nilai-nilai keagamaan dalam perubahan sosial.

4. Struktur Instansi Kementerian Agama Kabupaten Jember



Data Sekunder diolah, 2021

Gambar 4.1
Struktur Instansi

5. Daftar Nama Pejabat

Tabel 4.1
Daftar Nama Pejabat Kementerian Agama Kabupaten Jember

No	Nama	Jabatan	Jumlah Staf PNS
1	MUHAMMAD, S.Sos., M.Pd.I NIP. 19650208 198603 1 003	Kepala	
2	Drs. AHMAD THOLABI, M.HI NIP. 19691102 199503 1 002	Ka. Sub. Bag. TU	22 Pegawai
3	FAISOL ABRARI, M.Pd.I NIP. 19750521 200501 1 002	Kepala Seksi PD Pontren	3 Pegawai
4	EDY SUCIPTO, M.Pd NIP. 19710803 199703 1 002	Kasi Pendidikan Madrasah	4 Pegawai
5	Dr. AKHMAD MUSTAIN BILLAH S.Ag., M.Pd.I NIP. 19750201 200003 1 006	Kasi Penyelenggaraan Haji & Umroh	5 Pegawai
6	DIDIK KURNIAWAN, S.Ag NIP. 19711026 200604 1 001	Kasi Bimbingan Masyarakat Islam	4 Pegawai
7	NUR SHOLEH, S.Pd, M.Pd.I NIP. 19690704 200501 1 003	Kasi Pendidikan Agama Islam	3 Pegawai
8	ABDUR ROHIM AL AMIN M.Pd.I NIP. 19651110 199803 1 009	Penyelenggara Zakat Wakaf	2 Pegawai
9	PETRUS AMAT SUTADI, S.Pd NIP. 19770317 200501 1 008	Penyelenggara Katolik	-
10	TYAS SUKA TRISUWITA, S. PAK NIP. 19700709 200003 1 001	Penyelenggara Kristen	-

Data Sekunder diolah, 2021

6. Tugas dan Fungsi Kementerian Agama Kabupaten Jember

Berdasarkan KMA RI Nomor : 45 tahun 1981 tentang Susunandan

Tata Kerja Kanwil Kementerian Agama Provinsi, Kankemenag Kabupaten

Jember termasuk dalam typology IX, yang tugas dan fungsinya sebagaimana tercantum dalam pasal 64 dan 65.

a. Tugas (Ps 64)

Kankemenag Kab./Kodya mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi idalam wilayahKab./Kodya yang bersangkutan sesuai dengan kebijaksanaan.

b. Fungsi (Ps.65)

Untuk melaksanakan tugas tersebut dalam pasal : 64 maka Kankemenag Kab./Kodya mempunyai fungsi :

- 1) Merumuskan petunjuk pelaksanaan di bidang agama kepada masyarakat.
- 2) Memberikan bimbingan dan pelayanan kepada masyarakat di bidang Bimas Islam dan Urusan Haji, serta pembinaan kelembagaan agama Islam.
- 3) Melakukan pengamanan teknis atas pelaksanaan tugas di bidang Bimas Islam dan Urusan Haji, pembinaan kelembagaan agama Islam, Bimbingan masyarakat Kristen, Katholik, Hindu dan Budha.
- 4) Mempersiapkan dan menyajikan informasi yang menyangkut pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kankemenag Kab./Kota kepada Ka Kanwil Kemenag Provinsi.

B. Penyajian Data

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan data-data responden, data tersebut merupakan sampel yang diambil dari 40

pegawai Kementerian Agama Kabupaten Jember. Uji deskriptif responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan dan lama berdagang. Berikut hasil dari rincian profil responden yang telah menjadi sampel dalam penelitian ini:

1. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
1.	Laki-laki	26	65%
2.	Perempuan	14	35%
	Jumlah total	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan table di atas diketahui tentang jenis kelamin respondengan sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau dengan presentase 65%, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 14 orang atau dengan presentase 35%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sebanyak 26 orang dari dari 40 responden menurut jenis kelamin adalah laki-laki, dan sisanya yaitu berjenis kelamin perempuan.

2. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentasi
1.	20-29 tahun	2	5%
2.	30-39 tahun	8	20%
3.	40-49 tahun	23	57,5%
4.	>50 tahun	7	17,5%
	Jumlah total	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan table di atas diketahui tentang usia responden di kementerian agama Kabupaten Jember mayoritas berumur 40-49 tahun sebanyak 23 orang atau 57,5%, jumlah 30-39 tahun sebanyak 8 orang atau 20%, pegawai usia >50 terdapat 7 orang atau 17,5% dan usia 20-29 tahun terdapat 2 orang atau hanya 5%. Hal ini menunjukkan bahwa usia mayoritas pegawai adalah 40-49 tahun dan yang minoritas adalah usia 20-29 tahun.

3. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentasi
1.	SMA	7	17,5%
2.	Diploma III	2	5%
3.	Sarjana (S1)	24	60%
4.	Pasca Sarjana (S2)	7	17,5%
	Jumlah total	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan keterangan pada table diatas dapat diketahui paling banyak pegawai kemenag jember adalah lulusan sarjana S1 dengan jumlah 24 orang atau 60%, diikuti dengan perolehan yang sama antara pasca sarjana dan SMA sebanyak 7 orang yaitu 17,5% dan yang paling sedikit adalah lulusan Diploma III sebanyak 2 orang atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kemenag Jember rata-rata lulusan S1 dan jarang yang lulusan diploma.

4. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentasi
1.	<5 tahun	8	20%
2.	5-10 tahun	2	5%
3.	11-15 tahun	8	20%
4.	16-20 tahun	15	37,5%
5.	>25 tahun	7	17,5%
	Jumlah total	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa masa kerja pegawai di kantor kemenag adalah 16-20 tahun dengan perolehan 15 orang atau 37,5%. Masa kerja <5 tahun hasilnya sama dengan 11-15 tahun masa

kerja yakni 8 orang atau 20%, diikuti dengan >25 tahun 7 orang atau 17,5% dan terakhir 5-10 tahun hanya 2 orang saja atau 5%.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.⁵³ Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas ini menggunakan skala likert dalam bentuk ordinal.

Adapun uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan software atau aplikasi computer berupa SPSS (Statistical Package for the Sosial Sciences), dengan cara besarnya korelasi (r hitung) yang diperoleh dari hasil output SPSS dibandingkan dengan r table, sebagai berikut:⁵⁴

Jika r hitung $>$ r tabel maka data valid.

Jika r hitung $<$ r tabel maka data tidak valid.

Adapun r table dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 untuk uji dua arah di dalam penelitian ini adalah sebesar 0,361 yang di dapat dari melihat t tabel *product moment* dengan menggunakan rumus:

⁵³ I Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009) 51

⁵⁴ Aminatus Zahriyah, *Aplikasi Komputer Statistik (Teori dan Aplikasi dengan SPSS V22)*. (Jember:IAIN Jember Press, 2018) 99-103

$$Df \text{ (defree of freedom)} = (N-2)$$

Ket:

N : jumlah butir pertanyaan.

Yang diajukan oleh peneliti adalah 32 butir soal. Jadi, 32-2 adalah

30. Sehingga menghasilkan uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Budaya kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y)

No.	Item	Sig	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,05	0,450	0,361	Valid
2.	X1.2	0,05	0,660	0,361	Valid
3.	X1.3	0,05	0,646	0,361	Valid
4.	X1.4	0,05	0,577	0,361	Valid
5.	X1.5	0,05	0,475	0,361	Valid
6.	X1.6	0,05	0,601	0,361	Valid
7.	X1.7	0,05	0,613	0,361	Valid
8.	X1.8	0,05	0,681	0,361	Valid
9.	X1.9	0,05	0,679	0,361	Valid
10.	X1.10	0,05	0,610	0,361	Valid
11.	X2.1	0,05	0,450	0,361	Valid
12.	X2.2	0,05	0,585	0,361	Valid
13.	X2.3	0,05	0,370	0,361	Valid

14.	X2.4	0,05	0,722	0,361	Valid
15.	X2.5	0,05	0,703	0,361	Valid
16.	X2.6	0,05	0,452	0,361	Valid
17.	X2.7	0,05	0,734	0,361	Valid
18.	X2.8	0,05	0,537	0,361	Valid
19.	X2.9	0,05	0,560	0,361	Valid
20.	X2.10	0,05	0,705	0,361	Valid
21.	Y.1	0,05	0,744	0,361	Valid
22.	Y.2	0,05	0,679	0,361	Valid
23.	Y.3	0,05	0,744	0,361	Valid
24.	Y.4	0,05	0,683	0,361	Valid
25.	Y.5	0,05	0,797	0,361	Valid
26.	Y.6	0,05	0,871	0,361	Valid
27.	Y.7	0,05	0,837	0,361	Valid
28.	Y.8	0,05	0,619	0,361	Valid
29.	Y.9	0,05	0,889	0,361	Valid
30.	Y.10	0,05	0,689	0,361	Valid
31.	Y.11	0,05	0,794	0,361	Valid
31.	Y.12	0,05	0,766	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah 2021

Dari tabel uji validitas di atas terlihat bahwa seluruh instrument penelitian memiliki r hitung $> r$ tabel (0,361) maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari ke dua variabel XI, X2 dan Y adalah valid, sehingga angket atau kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini baik dan layak digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti. Dengan demikian, instrumen berupa angket atau kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk digunakan alat ukur variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.⁵⁵ Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel guna mengetahui suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner dapat dikatakan reliabel. Berikut adalah hasil tabel reabilitas.

⁵⁵ I Ghozali, *Aplikasi Analisis*, 45

Tabel 4.7
Hasil uji reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.934	32

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan sebesar $0,914 > 0,60$. Jadi dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum peneliti untuk melakukan analisis regresi. Adanya uji asumsi klasik ini memberikan gambaran model regresi yang tepat.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini digunakan untuk melakukan pengujian terhadap populasi yang dinyatakan berdistribusi normal atau tidak.

Karena model regresi yang tepat adalah memiliki distribusi normal. Hal itu dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan taraf signifikansi > 0.05 .⁵⁶ Hasil uji normalitas data yang dilakukan sebagai berikut:

⁵⁶ Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*. (Jakarta: Buku Kita, 2008) 28

Tabel 4.8
Tabel Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58185911
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.072
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa hasil dari pengujian normalitas data menggunakan metode *Kolmogrov Smirnov* menunjukkan hasil nilai signifikan residual sebesar 0,063, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan $0,063 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan apabila nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih besar dari *level of significant* 5% ($> 0,05$) maka variabel tersebut berdistribusi normal, sedangkan jika nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih kecil dari *level of significant* 5% ($< 0,05$) maka variabel tersebut tidak berdistribusi dengan normal.⁵⁷

⁵⁷ Abdullah Taman dan Ari Apriyono. "Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia (BEI)," Periode. Jurnal Nomina. Vol II. NoII. (2013) 12

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah terjadi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *glejser*.⁵⁸ Metode *glejser* dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.9
Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.267	.081		-3.288	.002
	TOTAL_X1	-.002	.002	-.134	-1.001	.323
	TOTAL_X2	.010	.008	.197	1.206	.234

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah 2022

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu variabel budaya kerja (X1) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,323 > 0,05$ dan variabel motivasi (X2) mempunyai nilai

⁵⁸ Zahriyah, *Aplikasi Komputer Statistik*, 83

signifikansi sebesar $0.234 > 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada gangguan pada variabel budaya kerja dan motivasi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan multikolinieritas, yaitu adanya hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Rasyarat dalam pengujian ini adalah tidak terjadi multikolinieritas. Cara untuk mengetahui multikolinieritas pada model regresi ada atau tidaknya dengan melakukan analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Faktor* (VIF). Nilai diatas 0.1 dan dibawah 10 tidak terjadi multikolinieritas.⁵⁹ Hasil uji multikolinieritas bisa dilihat dibawah ini:

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.059	8.548		.241	.811		
	TOTAL_X1	.574	.182	.417	3.153	.003	.818	1.222
	TOTAL_X2	.560	.187	.396	2.996	.005	.818	1.222

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer diolah 2021

Hasil data uji multikolinieritas dengan analisis nilai diatas *Tolerance* dan *Variance Influence Faktor* (VIF) kedua variabel antara budaya kerja dan motivasi adalah sebesar 0,241 lebih besar

dari 0,1 dan 1,222 lebih kecil dari 10. Hal itu dapat dilihat bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan bagian dari uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas) dalam analisis regresi linier maupun berganda. Dengan ketentuan atau dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika d (durbin watson) lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d (durbin watson) terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika d (durbin watson) terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$, dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.⁵⁹

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686 ^a	.471	.442	3.677	1.628

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer diolah 2021

⁵⁹ "SPSS Indonesia," Juni 2022 <http://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-autokorelasi-dengan-durbin-watson.html?m=1>

H_a : Budaya kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember.

H_0 : Budaya Kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember.

Keterangan :

$$n = 40$$

$$d = 1,628$$

$$dL = 1,34$$

$$dU = 1,66$$

$$4 - 1,34 = 2,66$$

$$4 - 1,66 = 2,34$$

Berdasarkan tabel output “*model summary*”, diketahui nilai Durbin-Watson (d) 1,628. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel durbin watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k;N). Adapun jumlah variabel independen adalah 2 atau “k”=2, sementara jumlah sampel atau “N” = 40, maka (k;N) = (2;40). Angka ini kemudian kita lihat pada distribusi nilai tabel durbin watson. Maka ditemukan nilai dL sebesar 1,390. Nilai Durbin Watson (d) sebesar 1,628 dan kurang dari (4-dU) 4-1,660. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin watson di atas, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh secara persial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Hasil analisis regresi linear berganda adalah

Tabel 4.12
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.059	8.548		.241	.811		
	TOTAL_X1	.574	.182	.417	3.153	.003	.818	1.222
	TOTAL_X2	.560	.187	.396	2.996	.005	.818	1.222

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer diolah 2021

dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 2,059 + 0,574 x_1 + 0.560 x_2 + e$$

$$\text{Kinerja} = 2,509 + 0,574 \text{ budaya kerja} + 0,560 \text{ motivasi} + e$$

Keterangan:

Y : kinerja Pegawai

A : konstanta (2,059)

β_1 : koefisien regresi dari budaya kerja (0,574)

X₁ : budaya kerja

β_2 : koefisien regresi dari motivasi (0,560)

X_2 : motivasi

ε : error

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,574, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel budaya kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,574. Artinya setiap peningkatan budaya kerja sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,574 dengan asumsi variabel lain konstan.
- b. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,560, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa Variabel motivasi mempengaruhi kinerja sebesar 0,560. Artinya setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,560 dengan asumsi variabel lain konstan
- c. Nilai konstanta sebesar 2,059 maka hal ini diinterpretasikan apabila variabel budaya kerja (X_1) dan variabel motivasi (X_2) adanya keterikatan yang sangat kuat. Maka kinerja pegawai adalah sebesar 2,059.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji-t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.059	8.548		.241	.811		
	TOTAL_X1	.574	.182	.417	3.153	.003	.818	1.222
	TOTAL_X2	.560	.187	.396	2.996	.005	.818	1.222

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer diolah 2021

Analisis uji-t pada tabel diatas untuk pelatihan (X1) nilai t hitungnya sebesar 3,153, sementara itu nilai tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,026. Maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu $0,003 < 0,05$, artinya individual variabel pelatihan (X1) positif terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan untuk variabel motivasi nilai t hitung sebesar 2,996 sementara itu pada t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,026 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu $0,005 < 0,05$ artinya individual variabel motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel budaya kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas

(X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). jika $\text{sig} < 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). jika $\text{sig} > 0,05$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Nilai F tabel dapat dilihat pada tabel statistic 0,05 dengan $df_1 = (k-n)$ dan $df_2 = (n-k)$. dimana $k =$ jumlah variabel (bebas+terikat) dan $n =$ jumlah responden atau sampel pembentuk regresi. Jadi $df_1 = (3-1)$ dan $df_2 = (40-3) = 37$. Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,25 (dilihat pada lampiran F tabel probabilitas 0,05)

Tabel 4. 14
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445.641	2	222.821	16.477	.000 ^b
	Residual	500.359	37	13.523		
	Total	946.000	39			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data primer diolah 2021

Hasil perhitungan statistik uji F pada tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 16,477. Setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,25 dengan signifikan 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($16,477 > 3,25$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel independen pelatihan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel budaya kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai R square pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.442	3.677

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer diolah 2021

Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,471. Hal ini berarti variabel bebas yakni budaya kerja dan motivasi mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 47,1% terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai sedangkan sisanya 52,9% dijelaskan faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

D. Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas diantaranya budaya kerja sebagai X1 dan motivasi sebagai X2, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebagai Y. Berdasarkan hasil penelitian, budaya kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penjabaran hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat dibawah ini:

1. Pengaruh Budaya kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil dari data variabel penelitian dapat diketahui bahwa variabel budaya kerja dinilai sangat baik oleh para pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian sebesar 3,153. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang ada di kantor kementerian agama kabupaten Jember sudah bagus selama bekerja di instansi.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai. Analisis uji-t untuk variabel budaya kerja, nilai t hitung sebesar 3,153, sementara itu nilai t tabel 0,05 (5%) sebesar 2,026. Maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu $0,003 < 0,05$ maka individual budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari analisis ini menerima hipotesis H1 bahwa budaya kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terbukti dengan kebiasaan positif yang sering dilaksanakan oleh para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Jember. Seperti, pelayanan yang baik dalam melayani kebutuhan masyarakat, selalu melakukan penyempurnaan perbaikan berkala dan berkelanjutan serta memiliki kebiasaan baik jamaah sholat dhuha dan dhuhur setiap hari. Hal tersebut, terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Jember.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil data variabel penelitian dapat diketahui bahwa variabel motivasi dinilai sangat baik oleh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Kelayakan dan keadilan dalam pemberian motivasi merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). analisis uji-t untuk variabel motivasi, nilai t hitung sebesar 2,996, sementara itu pada tabel t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,026 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,005 < 0,05$ artinya individual variabel motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari analisis ini menerima hipotesis H2 bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa pekerjaan di kantor kementerian Agama yang dapat dikatakan monoton dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan perintah pimpinan dan jiwa sosial satu sama lain yang ditumbuhkan dalam lingkungan di instansi tersebut membuat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis variabel budaya kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dimana budaya

kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu Integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Dan motivasi terdiri dari Kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Hasil perhitungan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 16,477. Setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,25 dengan signifikan 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel ($16,477 > 3,25$) dengan sig $0,000 < 0,05$.

Seluruh variabel memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi bersumber dari budaya kerja dan motivasi. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis H3 bahwa budaya kerja dan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Dari seluruh hasil analisis hipotesis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Hal tersebut terbukti dengan adanya kebiasaan yang positif yang dilakukan setiap hari, perilaku yang baik, kebutuhan yang memadai dan rasa aman dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Jember.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas mengenai pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian dengan menggunakan uji t untuk variable budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Artinya hal tersebut terbukti dengan kebiasaan positif yang sering dilaksanakan oleh para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Jember. Seperti, pelayanan yang baik dalam melayani kebutuhan masyarakat, selalu melakukan penyempurnaan perbaikan berkala dan berkelanjutan serta memiliki kebiasaan baik jamaah sholat dhuha dan dhuhur setiap hari. Terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Jember.
2. Hasil pengujian dengan menggunakan uji t untuk variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$. Artinya Hal ini dibuktikan bahwa pekerjaan di kantor kementerian Agama yang dapat dikatakan monoton dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan perintah pimpinan dan jiwa sosial satu sama lain yang ditumbuhkan dalam lingkungan di instansi tersebut membuat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian secara simultan untuk pengaruh budaya kerja dan motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ Artinya Hal tersebut terbukti dengan adanya kebiasaan yang positif yang dilakukan setiap hari, perilaku yang baik, kebutuhan yang memadai dan rasa aman dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Jember.

B. Saran-Saran

1. Kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi instansi Kemenag untuk terus mengembangkan budaya kerja yang positif dan mengembangkan inovasi guna untuk meningkatkan pelayanan maupun kinerja.

2. Bagi Peneliti Lain

Peneliti berharap agar penelitian-penelitian yang akan datang lebih berinovatif dalam menentukan variabel, agar tidak hanya melihat dari aspek kebudayaan yang sudah ditentukan oleh Kementerian Agama pusat tapi juga dikembangkan menjadi budaya yang unik dalam suatu instansi yang menjadikan meningkatkan kinerja dan teori yang digunakan dalam variabel motivasi lebih dikembangkan lagi dengan teori ataupun penemuan teori yang baru atau unik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fuzi, Rusdi Hidayat NA. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press, 2020
- Anindita. “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kunjungan ke Kolam Renang Boja.” Semarang: UNDIP Press, 2015
- Arikunto, Suharsii. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi V, Cetakan Kedua belas. Rineka Cipta. Jakarta, 2002
- Barizki, Achmad. *Manajemen Budaya kerja (Tijauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid 2*. Surabaya: PUSTAKA AKSARA, 2020
- Consuelo Get AI, Sevilla. *Reseach Methods*. Rex Printing Company. Quezon City
- Departemen Agama RI. *Al-Qur,an dan Terjemahnya*. Bandung: CV. Penerbit J-Art, 2004
- Desi, Kristanti, Pangestu H, Ria Lestari. *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2013
- Gunawan, Imam. *Pengantar Statistik Inferensial*. Jakarta: Rajawali Press, 2017
- Hasan, Iqbal. *Pokok-Pokok Metode penelitian, Cet Pertama* Jakarta: Ghatalia Indonesia, 2002
- Hasdiah, Renil Darsa, Muhammad Rais Rahmat, Andi Astinah Adnan. “Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Enrekang.” *Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang Enrekang*. (2018)
- Hasibuan, Melayu P. *Manajemen Budaya Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014
- Kaesang, Shania Victoria, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu,. “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Universitas Sam ratulangi No. 5* (2021)
- Kasanudin, Mukhamad. “Pengaruh Kualitas Budaya kerja (SDM) Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren Di Kabupaten Demak” *Skripsi Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang*, 2011
- Kharis, Abdul.”Pengaruh Kualitas Budaya Kerja Terhadap pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern pada PT. Avian. *Universitas Pengembangan Nasional Veteran Jawa Timur*. 2010

- Kusuma, Arta Adi. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang" Skripsi Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2013
- Latan, Hengky. Analisis Multivariate: Teknik dan Aplikasi Bandung: Alfabeta, 2013
- Lubis, Syahwan. Analisis Budaya Kerja & Kinerja PNS di Lingkungan Pemda Provinsi Sumatra Barat (Jurnal Domokrasi (2009)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. Evaluasi Kerja Budaya kerja. Bandung: Refika Aditama, 2009
- Mathar. Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Perpustakaan, Makassar: Alauddin Uiversity: Andi, 2013
- Nawawi Handari. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua. Yogyakarta: Gajah Maja University Press, 2003
- Nugroho, Agung Bhuno. Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Andi, 2005
- Nuriyanto. Jurnal Penelitian: "Penyelenggaraan Pelayanan Publik Di Indonesia, Sudahkah Berlandaskan Konsep "Welfare State?", 2014
- Priyanto, Dwi. Mandiri Belajar SPSS. Jakarta: Buku Kita, 2008
- Riduwan. Metode Penelitian & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta, 2015
- Santoso, Pubayu Budi. Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS. Yogyakarta: Andi, 2005
- Setiyadi, Ratmana. "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Megah Alengga" Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018
- Siregar, Syofian. Statistik Deskriptif untuk penelitian dilengkapi perhitungan manual dan Aplikasi SPSS Versi 17
- Sugiarti, Iis, Irawan Sunoro, Yunisca Nurmalisa. "Pengaruh Budaya Kerjadan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa di Tatakarya." (2015)
- Sugiono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, 2017
- Sugiyono dan Agus Susanto. Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel, Bandung: Alfabeta. 2015

- Sugiyono, Agus Susanto. Cara Mudah Belajar SPSS & Lisler. Bandung: Alfabeta, 2015
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta, 2018
- Susanto, Sugiyono Agus. Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel, Bandung: Alfabeta, 2015
- Taman, Abdullah, dan Ari Apriyono. “Analisis *Overreaction* pada Saham Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia (BEI).” Periode Jurnal Nominal Vol II No II (2013):12
- Teguh, Muhammad. Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001
- Thahir, Muhammad Shahib. Al-Qur’an Terjemah dan Tafsir, Bandung: Jabar, 2010
- Tim Penyusun. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, Jember, IAIN Jember Press. 2020
- Yulianto, Budi. Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang terpapar Bising Intensitas Tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020
- Zahriyah, Aminatus. Aplikasi Komputer Statistik (Teori dan Aplikasi dengan SPSS 22), 2018
- Zainal, Veithzal Rivai. dkk. Islamic Human Capital Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014
- “Spss Indonesia” Juni 2022. <http://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-autokorelasi-dengan-durbin-watson.html?m=1>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 1

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amelia Savira
NIM : D20174014
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Instansi : Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEMBER”** merupakan hasil penelitian dan karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang di rujuk sumbernya.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 21 Juni 2022
Saya yang menyatakan,



Amelia Savira
NIM D20174014

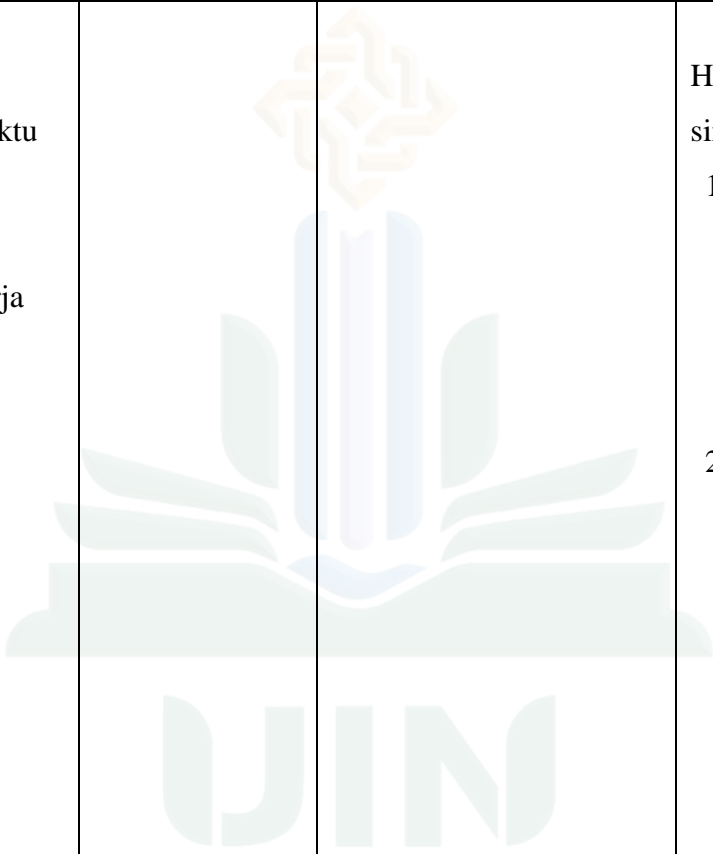
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 2

MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	RESPONDEN	METODE PENELITIAN	HIPOTESIS	FOKUS PENELITIAN
Pengaruh Budaya kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja di Kementerian Agama Kabupaten Jember	1. Budaya kerja 2. Motivasi	1. Integritas 2. Profesionalitas 3. Inovasi 4. Tanggung Jawab 5. Keteladanan 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Rasa Aman 3. Kepemilikan sosial 4. Penghargaan diri 5. Aktualiasi diri	1. Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Jember	1. Pendekatan Penelitian Kuantitatif 2. Jenis Penelitian: a. Angket/Kuesioner b. Dokumentasi c. Observasi 3. Keabsahan data: Analisis Regresi Linier Berganda	Hipotesis secara Parsial 1. H ₀ Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. H _a Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. H ₀ Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 4. H _a Motivasi berpengaruh terhadap kinerja	1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember? 2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian

	3. Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja 		<p>pegawai. Hipotesis secara simultan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. H_0 Budaya kerja dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. H_a Budaya kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 	<p>Agama Kabupaten Jember?</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Apakah budaya kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember?
--	------------	--	---	--	--

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Kuesioner untuk Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Jember

Judul :

Pengaruh Budaya kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan bapak/ibu untuk mengisi seluruh pertanyaan yang ada.
2. Isilah dengan jawaban yang sejujur-jujurnya.
3. Ada lima alternatif jawaban yang disediakan (kategori Likert), yaitu:
 - a. Sangat Setuju (SS) : 5
 - b. Setuju (S) : 4
 - c. Ragu-ragu (N) : 3
 - d. Tidak Setuju (TS) : 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
4. Seluruh jawaban yang bapak/ibu berikan dianggap benar dan terjamin kerahasiaannya.
5. Instrumen berupa ceklist ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata, tidak untuk yang lain.

B. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Beri tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan 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. 11-15 tahun
 - d. 15-20 tahun
 - e. >25 tahun

C. PERNYATAAN

Beri tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang bapak/ibu paling sesuai dengan keadaan sebenarnya.

1. Budaya kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bertekad dan berkemauan untuk berbuat yang baik dan benar					
2.	Saya tidak melanggar sumpah dan janji pegawai.					
3.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi jabatan					
4.	Saya tidak melakukan pekerjaan tanpa perencanaan yang matang.					
5.	Saya selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan					
6.	Saya tidak bersifat tertutup terhadap ide-ide pengembangan					
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
8.	Saya tidak menunda-nunda dan/atau menghindar dalam melaksanakan tugas					
9.	Saya memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan, dan adil.					
10.	Saya tidak melanggar peraturan perundang-undangan					

2. Motivasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji saya setiap bulan sudah mencukupi					

	kebutuhan sehari-hari.					
2.	Dapat menabung dari gaji yang saya peroleh.					
3.	Asuransi yang diberikan oleh instansi sudah terjamin.					
4.	Keselamatan kerja sudah diperhatikan dengan baik oleh instansi.					
5.	Dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dan atasan.					
6.	Saya melayani masyarakat sesuai dengan SOP.					
7.	Pimpinan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi					
8.	Mendapatkan apresiasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
9.	Pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
10.	Saya selalu belajar dengan hal-hal baru.					

3. Kinerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.					
2.	Standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi dapat tercapai dengan baik dan maksimal.					
3.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.					
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.					
5.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan					

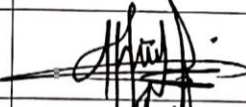



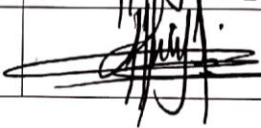
	tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.					
6.	Bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal.					
7.	Pelanggan puas terhadap pelayanan yang diberikan					
8.	Hasil pekerjaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan					
9.	Menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
10.	Saya mampu memahami masalah dengan tepat.					
11.	Memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan produktivitas kerja					
12.	Memiliki komitmen yang berdampak pada pencapaian visi dan misi instansi.					



Lampiran 4

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian : Kementrian Agama Kabupaten Jember

No.	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1.	Senin, 11 Januari 2021	Pra Penelitian	
2.	Senin, 6 desember 2021	Menyerahkan surat penelitian	
3.	Senin, 13 Desember 2021	Menyebarkan Quesiner	
4.	Selasa, 14 Desember 2021	Observasi Kepegawaian Kemenag	
5.	Rabu, 15 Desember 2021	Meminta surat keterangan selesai penelitian	

Jember, Desember 2021

Kepala Kantor Kementrian Agama

Kabupaten Jember




MUHAMMAD, S.Sos., M.Pd.I

NIP. 19650208 198603 1 003

JEMBER

Lampiran 5

BUDAYA KERJA											
Successive Interval											
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X1	Rata-rata
1,000	1,000	1,000	2,474	1,000	2,649	1,000	2,617	1,000	1,000	14,741	2,680
1,000	1,000	1,000	1,530	1,000	3,985	1,000	2,617	1,000	1,000	15,132	2,751
2,750	2,674	2,618	3,809	2,604	2,649	2,618	4,121	2,610	2,656	29,108	5,292
2,750	2,674	2,618	3,809	2,604	3,985	1,000	4,121	2,610	2,656	28,825	5,241
2,750	2,674	2,618	1,673	2,604	2,649	1,000	2,617	1,000	1,000	20,585	3,743
1,000	1,000	1,000	2,474	1,000	2,649	1,000	2,617	1,000	2,656	16,396	2,981
2,750	2,674	2,618	2,474	1,000	3,985	1,000	4,121	2,610	2,656	25,886	4,707
2,750	1,000	1,000	2,474	1,000	2,649	2,618	4,121	2,610	2,656	22,877	4,160
1,000	2,674	1,000	2,474	2,604	3,985	2,618	4,121	2,610	2,656	25,740	4,680
2,750	2,674	2,618	2,474	1,000	3,985	2,618	2,617	2,610	2,656	26,001	4,727
2,750	1,000	1,000	3,809	1,000	1,693	1,000	1,000	1,000	2,656	16,908	3,074
2,750	2,674	2,618	2,474	2,604	2,649	2,618	2,617	2,610	2,656	26,269	4,776
2,750	2,674	1,000	2,474	1,000	2,649	1,000	2,617	1,000	1,000	18,164	3,303
2,750	2,674	1,000	2,474	1,000	2,649	1,000	2,617	1,000	1,000	18,164	3,303
2,750	2,674	2,618	3,809	2,604	3,985	1,000	2,617	1,000	2,656	25,712	4,675

2,750	2,674	2,618	3,809	2,604	3,985	1,000	2,617	1,000	2,656	25,712	4,675
2,750	2,674	2,618	1,000	2,604	1,000	1,000	2,617	2,610	2,656	21,528	3,914
2,750	2,674	2,618	1,000	2,604	1,000	1,000	2,617	2,610	2,656	21,528	3,914
2,750	1,000	1,000	2,474	1,000	2,649	1,000	2,617	1,000	1,000	16,490	2,998
2,750	1,000	1,000	3,809	1,000	1,693	1,000	1,000	1,000	2,656	16,908	3,074
2,750	1,000	2,618	3,809	1,000	1,693	1,000	2,617	2,610	2,656	21,753	3,955
1,000	2,674	2,618	2,474	1,000	2,649	2,618	4,121	1,000	2,656	22,809	4,147
2,750	2,674	1,000	3,809	1,000	3,985	2,618	4,121	2,610	2,656	27,222	4,949
2,750	2,674	1,000	2,474	1,000	2,649	1,000	2,617	1,000	1,000	18,164	3,303
2,750	2,674	2,618	3,809	2,604	3,985	2,618	2,617	2,610	2,656	28,940	5,262
2,750	2,674	2,618	3,809	2,604	3,985	1,000	2,617	2,610	2,656	27,322	4,968
2,750	2,674	2,618	1,000	2,604	3,985	1,000	2,617	2,610	2,656	24,512	4,457
2,750	2,674	2,618	3,809	2,604	3,985	2,618	4,121	2,610	2,656	30,443	5,535
2,750	2,674	2,618	2,474	1,000	3,985	1,000	2,617	2,610	2,656	24,383	4,433
1,000	1,000	1,000	2,474	1,000	2,649	1,000	2,617	1,000	1,000	14,741	2,680
2,750	2,674	2,618	3,809	2,604	2,649	1,000	4,121	2,610	2,656	27,490	4,998
2,750	2,674	2,618	3,809	1,000	3,985	2,618	4,121	2,610	2,656	28,840	5,244
2,750	2,674	2,618	2,474	1,000	2,649	2,618	2,617	2,610	1,000	23,010	4,184
1,000	1,000	1,000	2,474	1,000	2,649	1,000	2,617	1,000	1,000	14,741	2,680
2,750	2,674	2,618	3,809	2,604	3,985	2,618	4,121	2,610	2,656	30,443	5,535

2,750	2,674	2,618	3,809	2,604	2,649	1,000	4,121	2,610	2,656	27,490	4,998
2,750	2,674	2,618	3,809	1,000	3,985	2,618	4,121	2,610	2,656	28,840	5,244
2,750	2,674	2,618	2,474	1,000	2,649	2,618	2,617	2,610	1,000	23,010	4,184
1,000	1,000	1,000	2,474	1,000	2,649	1,000	2,617	1,000	1,000	14,741	2,680
2,750	2,674	2,618	3,809	2,604	3,985	2,618	4,121	2,610	2,656	30,443	5,535

Motivasi											
Sucessive Interval											
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total X2	Rata-rata
2,536	2,661	3,170	2,518	2,196	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	18,081	3,287
4,026	4,220	3,170	2,518	2,196	1,000	2,185	2,185	1,000	1,000	23,501	4,273
4,026	2,661	4,617	4,027	3,553	1,000	3,442	3,442	1,000	1,000	28,769	5,231
1,000	1,000	1,938	1,000	2,196	2,597	2,185	2,185	1,000	1,000	16,102	2,928
1,000	1,000	1,938	2,518	3,553	2,597	3,442	3,442	1,000	1,000	21,490	3,907
2,536	2,661	1,938	2,518	3,553	2,597	3,442	3,442	1,000	1,000	24,687	4,489
2,536	2,661	3,170	4,027	3,553	2,597	3,442	3,442	1,000	1,000	27,428	4,987
2,536	2,661	4,617	4,027	2,196	1,000	3,442	4,811	1,000	1,000	27,291	4,962
2,536	4,220	4,617	4,027	3,553	2,597	4,811	4,811	2,720	2,641	36,533	6,642
2,536	2,661	3,170	2,518	3,553	1,000	3,442	3,442	1,000	1,000	24,322	4,422

2,536	2,661	3,170	1,000	1,000	2,597	2,185	2,185	1,000	1,000	19,334	3,515
2,536	4,220	3,170	2,518	3,553	2,597	3,442	3,442	1,000	1,000	27,478	4,996
2,536	2,661	3,170	2,518	2,196	1,000	4,811	4,811	1,000	1,000	25,703	4,673
2,536	2,661	3,170	2,518	2,196	1,000	4,811	3,442	1,000	1,000	24,334	4,424
4,026	4,220	4,617	4,027	3,553	2,597	4,811	4,811	2,720	2,641	38,023	6,913
2,536	2,661	3,170	2,518	2,196	1,000	3,442	3,442	1,000	1,000	22,965	4,176
2,536	2,661	4,617	4,027	3,553	2,597	3,442	3,442	1,000	2,641	30,516	5,548
2,536	2,661	4,617	4,027	3,553	2,597	3,442	3,442	1,000	2,641	30,516	5,548
4,026	2,661	1,938	2,518	2,196	1,000	2,185	3,442	1,000	1,000	21,967	3,994
2,536	2,661	3,170	1,000	1,000	2,597	2,185	2,185	1,000	1,000	19,334	3,515
4,026	2,661	3,170	1,000	1,000	1,000	3,442	3,442	1,000	2,641	23,382	4,251
1,000	2,661	1,938	2,518	2,196	1,000	3,442	3,442	1,000	1,000	20,198	3,672
4,026	4,220	3,170	2,518	3,553	2,597	3,442	4,811	2,720	2,641	33,697	6,127
1,000	1,000	3,170	1,000	1,000	1,000	2,185	2,185	1,000	1,000	14,540	2,644
2,536	2,661	3,170	2,518	3,553	2,597	3,442	3,442	2,720	2,641	29,279	5,323
2,536	2,661	3,170	2,518	2,196	2,597	3,442	3,442	1,000	1,000	24,562	4,466
2,536	2,661	3,170	2,518	3,553	2,597	3,442	3,442	1,000	2,641	27,559	5,011
2,536	2,661	3,170	2,518	3,553	2,597	4,811	3,442	2,720	2,641	30,648	5,572
2,536	2,661	3,170	2,518	2,196	2,597	3,442	3,442	1,000	1,000	24,562	4,466
2,536	2,661	3,170	1,000	2,196	1,000	2,185	3,442	1,000	1,000	20,191	3,671

2,536	2,661	1,000	2,518	3,553	1,000	3,442	4,811	2,720	1,000	25,241	4,589
2,536	2,661	3,170	2,518	3,553	2,597	3,442	3,442	1,000	2,641	27,559	5,011
4,026	4,220	3,170	2,518	2,196	1,000	2,185	2,185	1,000	1,000	23,501	4,273
2,536	2,661	3,170	2,518	2,196	1,000	3,442	3,442	1,000	1,000	22,965	4,176
4,026	4,220	1,938	2,518	3,553	2,597	4,811	2,185	2,720	2,641	31,209	5,674
2,536	2,661	1,000	2,518	3,553	1,000	3,442	4,811	2,720	1,000	25,241	4,589
2,536	2,661	3,170	2,518	3,553	2,597	3,442	3,442	1,000	2,641	27,559	5,011
4,026	4,220	3,170	2,518	2,196	1,000	2,185	2,185	1,000	1,000	23,501	4,273
2,536	2,661	3,170	2,518	2,196	1,000	3,442	3,442	1,000	1,000	22,965	4,176
4,026	4,220	1,938	2,518	3,553	2,597	4,811	2,185	2,720	2,641	31,209	5,674

KINERJA													
Successive Interval													
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total Y	Rata-rata
1,000	1,000	1,000	2,844	2,502	1,000	1,000	1,000	1,000	2,647	2,617	2,617	20,227	3,112
1,000	1,000	1,000	2,844	2,502	1,000	2,421	3,102	1,000	2,647	2,617	2,617	23,750	3,654
2,628	2,674	2,628	4,334	3,968	2,618	3,853	4,738	2,641	4,294	4,121	4,121	42,617	6,556
1,000	1,000	1,000	2,844	2,502	1,000	2,421	3,102	1,000	2,647	2,617	2,617	23,750	3,654
1,000	1,000	1,000	1,615	1,000	1,000	2,421	3,102	1,000	1,000	1,000	1,000	16,139	2,483

1,000	1,000	1,000	2,844	2,502	1,000	1,000	3,102	1,000	2,647	2,617	2,617	22,329	3,435
1,000	1,000	1,000	1,615	2,502	2,618	3,853	3,102	1,000	2,647	4,121	4,121	28,579	4,397
1,000	1,000	1,000	1,000	2,502	1,000	2,421	3,102	1,000	2,647	4,121	2,617	23,410	3,602
1,000	1,000	1,000	1,000	2,502	1,000	2,421	3,102	1,000	2,647	2,617	2,617	21,906	3,370
2,628	1,000	1,000	2,844	2,502	2,618	2,421	3,102	2,641	2,647	4,121	4,121	31,644	4,868
1,000	1,000	1,000	2,844	1,000	1,000	2,421	3,102	1,000	1,000	2,617	1,000	18,984	2,921
1,000	2,674	2,628	2,844	2,502	2,618	3,853	3,102	2,641	2,647	4,121	2,617	33,246	5,115
1,000	1,000	1,000	2,844	2,502	1,000	2,421	3,102	1,000	2,647	2,617	2,617	23,750	3,654
1,000	1,000	1,000	2,844	2,502	1,000	2,421	3,102	1,000	2,647	2,617	2,617	23,750	3,654
1,000	1,000	1,000	2,844	2,502	1,000	2,421	3,102	1,000	2,647	2,617	2,617	23,750	3,654
1,000	1,000	1,000	2,844	2,502	1,000	2,421	3,102	1,000	2,647	2,617	2,617	23,750	3,654
2,628	2,674	2,628	2,844	2,502	2,618	3,853	3,102	2,641	2,647	4,121	4,121	36,378	5,597
2,628	2,674	2,628	2,844	2,502	2,618	3,853	3,102	2,641	2,647	4,121	4,121	36,378	5,597
1,000	1,000	1,000	2,844	1,000	1,000	2,421	3,102	1,000	1,000	2,617	2,617	20,602	3,169
1,000	1,000	1,000	2,844	1,000	1,000	2,421	3,102	1,000	1,000	2,617	4,121	22,105	3,401
1,000	1,000	1,000	2,844	2,502	1,000	2,421	3,102	1,000	2,647	2,617	2,617	23,750	3,654
2,628	1,000	1,000	2,844	2,502	1,000	2,421	3,102	1,000	2,647	2,617	2,617	25,378	3,904
1,000	2,674	2,628	4,334	3,968	2,618	3,853	4,738	2,641	2,647	4,121	4,121	39,342	6,053
1,000	1,000	1,000	2,844	2,502	1,000	1,000	1,550	1,000	1,000	1,000	2,617	17,513	2,694
2,628	2,674	2,628	4,334	3,968	2,618	3,853	3,102	2,641	4,294	4,121	4,121	40,981	6,305

1,000	1,000	1,000	2,844	2,502	1,000	2,421	3,102	1,000	2,647	2,617	2,617	23,750	3,654
2,628	2,674	2,628	4,334	3,968	2,618	3,853	4,738	2,641	2,647	2,617	2,617	37,963	5,840
2,628	1,000	2,628	4,334	3,968	2,618	3,853	4,738	2,641	4,294	4,121	4,121	40,943	6,299
1,000	1,000	1,000	4,334	2,502	2,618	3,853	3,102	1,000	2,647	2,617	4,121	29,794	4,584
1,000	1,000	1,000	2,844	2,502	1,000	2,421	3,102	1,000	2,647	2,617	2,617	23,750	3,654
1,000	1,000	2,628	2,844	3,968	1,000	3,853	4,738	1,000	2,647	2,617	2,617	29,913	4,602
2,628	1,000	1,000	4,334	3,968	2,618	3,853	3,102	2,641	4,294	4,121	4,121	37,680	5,797
2,628	2,674	2,628	2,844	2,502	1,000	2,421	3,102	1,000	2,647	2,617	2,617	28,680	4,412
1,000	1,000	1,000	2,844	2,502	1,000	2,421	3,102	1,000	2,647	2,617	2,617	23,750	3,654
2,628	2,674	2,628	4,334	3,968	2,618	3,853	4,738	2,641	2,647	4,121	4,121	40,970	6,303
1,000	1,000	2,628	2,844	3,968	1,000	3,853	4,738	1,000	2,647	2,617	2,617	29,913	4,602
2,628	1,000	1,000	4,334	3,968	2,618	3,853	3,102	2,641	4,294	4,121	4,121	37,680	5,797
2,628	2,674	2,628	2,844	2,502	1,000	2,421	3,102	1,000	2,647	2,617	2,617	28,680	4,412
1,000	1,000	1,000	2,844	2,502	1,000	2,421	3,102	1,000	2,647	2,617	2,617	23,750	3,654
2,628	2,674	2,628	4,334	3,968	2,618	3,853	4,738	2,641	2,647	4,121	4,121	40,970	6,303

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 6

Uji Validitas Budaya kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.532**	.516**	.170	.303	-.026	.129	.045	.485**	.355*	.478**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.293	.057	.872	.427	.783	.002	.025	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.532**	1	.679**	.019	.529**	.247	.361*	.432**	.526**	.330*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.907	.000	.125	.022	.005	.000	.038	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.516**	.679**	1	.041	.561**	.108	.280	.325*	.632**	.507**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.801	.000	.506	.080	.041	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.170	.019	.041	1	-.052	.477**	.288	.265	.046	.223	.577**
	Sig. (2-tailed)	.293	.907	.801		.751	.002	.072	.098	.776	.166	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.303	.529**	.561**	-.052	1	.032	.065	.263	.392*	.452**	.475**
	Sig. (2-tailed)	.057	.000	.000	.751		.846	.689	.101	.012	.003	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	-.026	.247	.108	.477**	.032	1	.325*	.405**	.118	.080	.601**
	Sig. (2-tailed)	.872	.125	.506	.002	.846		.041	.010	.470	.623	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.129	.361*	.280	.288	.065	.325*	1	.510**	.527**	.282	.613**
	Sig. (2-tailed)	.427	.022	.080	.072	.689	.041		.001	.000	.078	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.045	.432**	.325*	.265	.263	.405**	.510**	1	.532**	.353*	.681**
	Sig. (2-tailed)	.783	.005	.041	.098	.101	.010	.001		.000	.026	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	.485**	.526**	.632**	.046	.392*	.118	.527**	.532**	1	.579**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.776	.012	.470	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	.355*	.330*	.507**	.223	.452**	.080	.282	.353*	.579**	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.025	.038	.001	.166	.003	.623	.078	.026	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.478**	.660**	.646**	.577**	.475**	.601**	.613**	.681**	.679**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Uji Validitas Motivasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.755**	.154	.219	.105	-.101	.100	-.025	.277	.284	.450**
	Sig. (2-tailed)		.000	.341	.175	.518	.537	.540	.878	.083	.075	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.755**	1	.168	.321*	.258	.081	.244	.041	.415**	.309	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000		.301	.044	.109	.620	.129	.803	.008	.052	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.154	.168	1	.365*	-.096	.155	.054	-.029	-.307	.264	.370*
	Sig. (2-tailed)	.341	.301		.021	.555	.339	.742	.859	.054	.099	.019
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.219	.321*	.365*	1	.635**	.130	.445**	.445**	.187	.251	.722**
	Sig. (2-tailed)	.175	.044	.021		.000	.425	.004	.004	.249	.119	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.105	.258	-.096	.635**	1	.423**	.517**	.409**	.487**	.467**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.518	.109	.555	.000		.007	.001	.009	.001	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	-.101	.081	.155	.130	.423**	1	.293	.007	.273	.553**	.452**
	Sig. (2-tailed)	.537	.620	.339	.425	.007		.066	.965	.089	.000	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.100	.244	.054	.445**	.517**	.293	1	.592**	.505**	.480**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.540	.129	.742	.004	.001	.066		.000	.001	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	-.025	.041	-.029	.445**	.409**	.007	.592**	1	.334*	.175	.537**
	Sig. (2-tailed)	.878	.803	.859	.004	.009	.965	.000		.035	.279	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	.277	.415**	-.307	.187	.487**	.273	.505**	.334*	1	.521**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.083	.008	.054	.249	.001	.089	.001	.035		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	.284	.309	.264	.251	.467**	.553**	.480**	.175	.521**	1	.705**
	Sig. (2-tailed)	.075	.052	.099	.119	.002	.000	.002	.279	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.450**	.585**	.370*	.722**	.703**	.452**	.734**	.537**	.560**	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.019	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Uji Validitas Kinerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.605**	.560**	.494**	.496**	.623**	.470**	.306	.722**	.524**	.546**	.546**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.000	.002	.055	.000	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.605**	1	.839**	.392*	.389*	.564**	.500**	.365*	.649**	.224	.473**	.372*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.012	.013	.000	.001	.021	.000	.165	.002	.018	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.560**	.839**	1	.419**	.585**	.514**	.642**	.589**	.610**	.314*	.452**	.358*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.007	.000	.001	.000	.000	.000	.048	.003	.023	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.494**	.392*	.419**	1	.566**	.553**	.452**	.353	.587**	.429**	.308	.500**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.007		.000	.000	.003	.025	.000	.006	.053	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.496**	.389*	.585**	.566**	1	.561**	.612**	.546**	.612**	.767**	.528**	.528**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.623**	.564**	.514**	.553**	.561**	1	.775**	.383	.896**	.516**	.788**	.788**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.015	.000	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	.470**	.500**	.642**	.452**	.612**	.775**	1	.693**	.683**	.494**	.672**	.598**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	.306	.365*	.589**	.353	.546**	.383	.693**	1	.420**	.270	.363	.283	.619**
	Sig. (2-tailed)	.055	.021	.000	.025	.000	.015	.000		.007	.092	.021	.077	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9	Pearson Correlation	.722**	.649**	.610**	.587**	.612**	.896**	.683**	.420**	1	.534**	.777**	.681**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10	Pearson Correlation	.524**	.224	.314*	.429**	.767**	.516**	.494**	.270	.534**	1	.629**	.539**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.001	.165	.048	.006	.000	.001	.001	.092	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y11	Pearson Correlation	.546**	.473**	.452**	.308	.528**	.788**	.672**	.363	.777**	.629**	1	.758**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.003	.053	.000	.000	.000	.021	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y12	Pearson Correlation	.546**	.372*	.358*	.500**	.528**	.788**	.598**	.283	.681**	.539**	.758**	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.023	.001	.000	.000	.000	.077	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.744**	.679**	.744**	.683**	.797**	.871**	.837**	.619**	.889**	.689**	.794**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran 7

Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.934	32

Lampiran 8

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58185911
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.072
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 9

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.267	.081		-3.288	.002
	TOTAL_X1	-.002	.002	-.134	-1.001	.323
	TOTAL_X2	.010	.008	.197	1.206	.234

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 10

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.059	8.548		.241	.811		
	TOTAL_X1	.574	.182	.417	3.153	.003	.818	1.222
	TOTAL_X2	.560	.187	.396	2.996	.005	.818	1.222

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 11

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686 ^a	.471	.442	3.677	1.628

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 12

Uji Regresi Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.059	8.548		.241	.811		
	TOTAL_X1	.574	.182	.417	3.153	.003	.818	1.222
	TOTAL_X2	.560	.187	.396	2.996	.005	.818	1.222

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 13

Hasil Uji Parsial (t)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445.641	2	222.821	16.477	.000 ^b
	Residual	500.359	37	13.523		
	Total	946.000	39			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Lampiran 14

Uji Simultan (F)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.059	8.548		.241	.811		
	TOTAL_X1	.574	.182	.417	3.153	.003	.818	1.222
	TOTAL_X2	.560	.187	.396	2.996	.005	.818	1.222

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 15

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.442	3.677

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Nilai r Produk Moment

Tabel Nilai r Produk Moment

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Distribusi Nilai t_{tabel} Titik Persentase Distribusi t ($df = 1 - 40$)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Presentase Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.85	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.85	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Tabel Durbin Watson

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

BIODATA PENULIS

Nama : Amelia Savira
Tempat, tanggal lahir : Lumajang, 29 Januari 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
NIM : D20174014
Fakultas : Dakwah
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Alamat Asal : Desa Penanggal Krajan RT. 002 RW. 001 Kecamatan Candipuro
Kabupaten Lumajang
Telp : +62 856 0858 0902



Riwayat Pendidikan

1. TK Tunas Rimba II Th. 2003-2005
2. SD Negeri Penanggal 01 Th. 2005-2011
3. SMP Negeri 02 Candipuro Th. 2011-2014
4. SMA Negeri Candipuro Th. 2014-2017
5. UIN KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER Th. 2017-sekarang

Riwayat Organisasi

1. Ketua Reka Protokol Pramuka IAIN Jember : Th. 2018-2019
2. Ka. Bid Keilmuan Pramuka IAIN Jember : Th. 2019-2020
3. Bendahara Komunitas Ikatan Mahasiswa Islam Lumajang (IKMIL): Th. 2019-2020
4. Ketua Dewan Racana UIN KHAS Jember : Th. 2020-2021

Riwayat Kegiatan

1. Protocol School Day UIN Sunan Gunung Djati Bandung Tahun 2018
2. Panitia Perkemahan Wirakarya Pengecatan Se Jember-Lumajang oleh Kwarda Jatim di Jember Tahun 2018
3. KMD Pramuka IAIN Jember oleh Kwardcab Jember Tahun 2019
4. KKN Nusantara IAIN Palopo di Desa Bone-Bone Kec. Baraka Kabupaten Enrekang Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020
5. Perkemahan Wirakarya Perguruan Tinggi Negeri di UIN Raden Fattah Palembang Tahun 2021