

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Kementerian Agama Kota Banjarbaru**

###### **a. Sejarah Kementerian Agama Banjarbaru**

Berdasarkan SK Menteri Agama RI nomor 30 Tahun 2009 tentang pembentukan Kantor Departemen Agama lainnya di wilayah otonom baru, maka didirikanlah Kantor Departemen Agama (Depag) yang terletak di Kota Banjarbaru yang dimaksudkan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di bidang agama, khususnya di Kota Banjarbaru sebagai wilayah otonom baru.

Dalam sejarah pendiriannya, Kantor Depag Banjarbaru hanya menempati sementara bangunan pinjam pakai. Kantor ini telah mengalami beberapa kali perpindahan, dimulai dari menempati salah satu ruang (sekarang Ruang Makkah) selama 1,5 tahun pada asrama haji embarkasi Banjarmasin di Kecamatan Landasan Ulin. Kemudian pada tahun 2002, Pemerintah Kota Banjarbaru memberikan pinjaman bangunan eks Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Banjarbaru yang sudah di rehab (BAPPEDA Banjarbaru) di Jl. P. Suriansyah nomor 16.

Walaupun sederhana, Kantor Depag Banjarbaru yang pada saat itu

memiliki pegawai PNS sebanyak 21 orang diharapkan bisa memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.<sup>1</sup>

Adanya DIP Nomor:097/XXXV/19/i/-2003 tanggal 1 Januari 2003 tentang Proyek Peningkatan Pergurais Tingkat Dasar Kota Banjarbaru tahun anggaran 2003, maka mulailah dibangun kantor baru di Jl. Panglima Batur No. 6 dengan menghabiskan dana sebesar Rp. 476.510.000. Gedung baru tersebut diresmikan oleh Walikota Banjarbaru H. Rudy Resnawan pada tanggal 10 Agustus 2004.

Pada 28 Januari 2010, berdasarkan Peraturan Menteri Agama RI No. 1 Tahun 2010 tentang perubahan penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama, maka berubahlah penyebutan dari Departemen Agama menjadi Kementerian Agama.

Adapun daftar nama Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru sejak terbentuknya hingga sekarang adalah sebagai berikut:

**TABEL 4.1 Daftar Nama Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru**

| <b>No.</b> | <b>Nama</b>                    | <b>Masa Jabatan</b> |
|------------|--------------------------------|---------------------|
| 1          | Drs. H. Machliansyah           | 2000 – 2004         |
| 2          | Drs. H. M. Quzwini, M.Ag       | 2004 – 2009         |
| 3          | Drs. H. Darul Quthni, MH       | 2009 – 2010         |
| 4          | Drs. H. Artoni Jurna, M.Ag     | 2011 – 2013         |
| 5          | Drs. H. Amal Fathullah, M.Pd.I | 2013 – 2015         |
| 6          | H.Zainal Ilmi, S. Ag, M.Pd.I   | 2015 – 2018         |
| 7          | Drs. H. Humaidi, S.Sos, MAP    | 2018 – 2019         |
| 8          | Drs. H. Abdul Basit, MM        | 2020– sekarang      |

<sup>1</sup> Kementerian Agama Kota Banjarbaru, *Dokumen bagian Humas*, 2019.

b. Visi dan Misi Kementerian Agama Banjarbaru

Visi dari Kantor Kemenag Banjarbaru adalah: *“Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berdasarkan gotong royong”*. Sejalan dengan visi tersebut, maka perumusan Misi Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru, yaitu:

- 1) Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama.
- 2) Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan antar umat beragama.
- 3) Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah, dan merata.
- 4) Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu.
- 5) Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan
- 6) Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*).<sup>2</sup>

c. Daftar Nama Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Banjarbaru

**TABEL 4.2 Daftar Nama Pegawai pada Kementerian Agama Banjarbaru**

| No. | Nama                     | Jabatan                                           |
|-----|--------------------------|---------------------------------------------------|
| 1   | Drs. H. Abdul Basit, MM. | Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru   |
| 2   | Hendra Budianto          | Pranata Komputer Pelaksana                        |
| 3   | Alamsyah, S.Sos, MM.     | Kepala Sub Bagian Tata Usaha                      |
| 4   | Zakiah, S.Pd.I           | Pranata Keuangan APBN Penyelia pada Sub Bagian TU |

<sup>2</sup> Peraturan Menteri, Peraturan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Agama Tahun 2020-2024.

|   |                       |                                         |
|---|-----------------------|-----------------------------------------|
| 5 | Zainal Abidin, S.H.I. | Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan |
|---|-----------------------|-----------------------------------------|

Lanjutan Tabel. 4.2 Daftar Nama Pegawai Kementerian Agama Banjarbaru

| No. | Nama                               | Jabatan                                                                             |
|-----|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 6   | Fahmi Fitriadi, S.T, M.M.          | Pengembang Pegawai pada Sub Bagian TU                                               |
| 7   | Noor Afni Fitriani, S.Pd           | Analisis Pengembangan SDM Aparatur pada Sub Bagian TU                               |
| 8   | Habibah                            | Penyusun Rencana Kebutuhan Rumah Tangga dan Perlengkapan pada Sub Bagian Tata Usaha |
| 9   | H.Mohammad Zamron Anshari, SH, MM. | Kepala Seksi Pendidikan Madrasah (PenMad)                                           |
| 10  | Hj. Masniah, S.Ag                  | Pengembang Potensi Siswa/Santri/Mahasiswa pada Seksi PenMad                         |
| 11  | Dewi Sinta, S.Pd                   | Pengolah Data pada Seksi PenMad                                                     |
| 12  | Hj. Khairunnisa, SE                | Analisis Pelaksana Kurikulum Pendidikan pada Seksi PenMad                           |
| 13  | Adelia Pratiwi, SE                 | Bendahara Penerimaan/Pengeluaran pada Seksi PenMad                                  |
| 14  | Irfian Luthfi, S.H.I, M.M          | Pranata Keuangan APBN Penyelia pada Seksi PenMad                                    |
| 15  | Isnaeni, S.E                       | Analisis Tenaga Kependidikan pada Seksi PenMad                                      |
| 16  | Khairani, S.Pd                     | Kepala pada Seksi Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam (PAKIS)           |
| 17  | Khalis Nialati, S.Pd               | Pengembang Tenaga Kependidikan pada Seksi PAKIS                                     |
| 18  | Raudah Syarqawie, S.Ag             | Analisis Informasi Pengembangan Pendidik/ Tenaga Pendidikan pada Seksi PAKIS        |
| 19  | Hadi Purwanto, S.Pd.I, M.Pd        | Analisis Kurikulum dan Pembelajaran pada Seksi PAKIS                                |
| 20  | Rasunah                            | Pengadministrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Seksi PAKIS                  |
| 21  | H. Ahmad Syauqi, S.Sos, MM.        | Kepala pada Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah (PHU)                              |
| 22  | Eka Ayu Novita Hartati, SE         | Bendahara pada Seksi PHU                                                            |
| 23  | Muhammad Jamaluddin Faiz, SH       | Penyusun Bahan Pendaftaran atau Pembatalan Haji pada Seksi PHU                      |
| 24  | Hani Awwaliya, S. Kom              | Pranata Komputer Ahli Muda pada Seksi                                               |

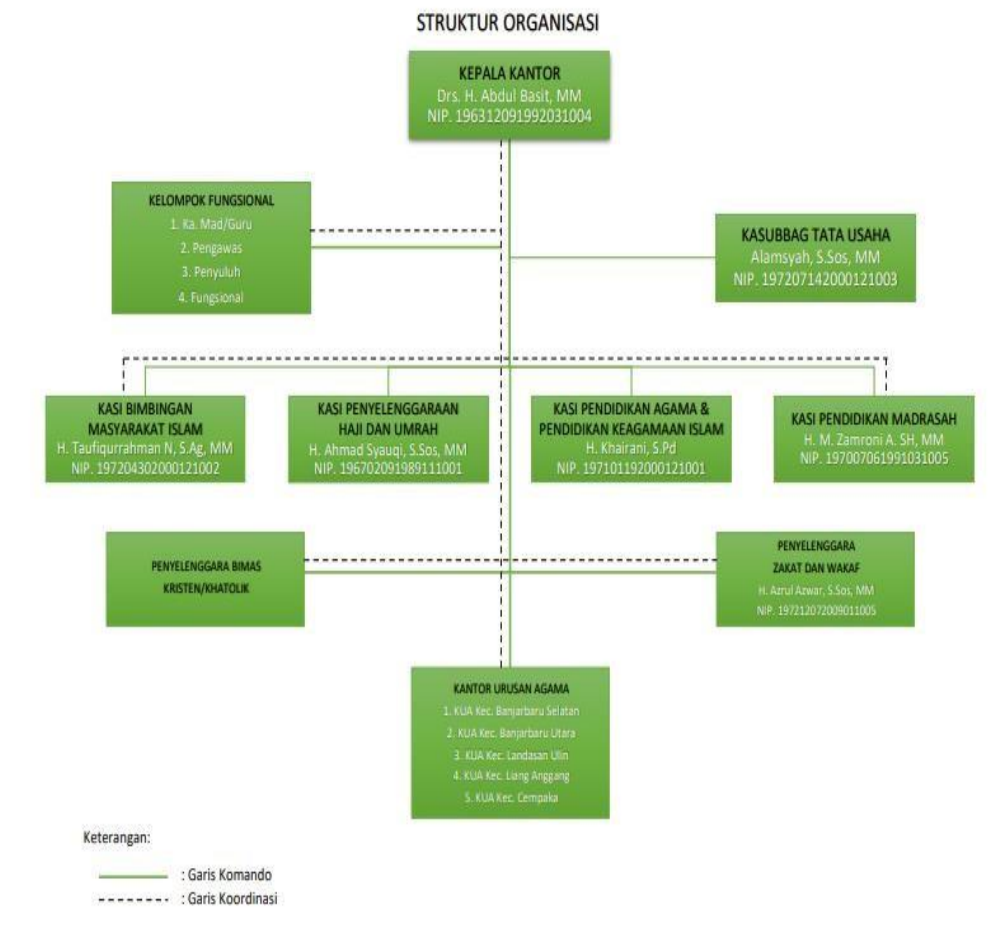
|    |                               |                                                                  |
|----|-------------------------------|------------------------------------------------------------------|
|    |                               | PHU                                                              |
| 25 | Fakhriannoor, S.Kom           | Penyusun Laporan Keuangan pada Seksi PHU                         |
| 26 | Pahriah                       | Pengelola Pendaftaran / Pembatalan Haji dan Umroh pada Seksi PHU |
| 27 | Taufiqurrahman Noor, S.Ag, MM | Kepala pada Seksi Bimbingan Masyarakat Islam (BIMAS)             |
| 28 | Hj. Nurlian, SH               | Penyusun Bahan Pembinaan pada Seksi BIMAS                        |

Lanjutan Tabel 4.2 Daftar Nama Pegawai Kementerian Agama Banjarbaru

| No. | Nama                            | Jabatan                                                                                    |
|-----|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 29  | Rizqa Aulia, S.Kom              | Pranata Komputer Ahli Muda pada Seksi BIMAS                                                |
| 30  | Rumiah, SE, MM.                 | Pranata Keuangan APBN Penyelia pada Seksi BIMAS                                            |
| 31  | Hesly Chairil Ridwan            | Pranata Keuangan APBN Terampil Seksi BIMAS                                                 |
| 32  | Noryana, S,Ag                   | Penyuluh Agama Ahli Madya pada Kelompok Jabatan Fungsional                                 |
| 33  | Agustinus Didik Purwanto, SS    | Penyuluh Agama Muda                                                                        |
| 34  | Siti Mukarramah, S.Sos          | Arsiparis Pertama                                                                          |
| 35  | Elvina Ftriyani, S.Ag           | Penyusun Bahan Pemberdayaan Amil Zakat pada Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf                |
| 36  | Azrul Anwar, S.Sos, MM          | Penyelenggara Zakat dan Wakaf                                                              |
| 37  | Syamsul Bahri                   | Penyusun Bahan Fasilitas Sertifikat Harta Benda Wakaf pada Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf |
| 38  | Riyanto Dwi Pranowo, S.Th       | Penyuluh Agama Kristen pada Kelompok Jabatan Fungsional                                    |
| 39  | Muhammad Yusuf, S.Pd.I          | Arsiparis muda                                                                             |
| 40  | Fitri Larassanti Mamonto, S.Kom | Front Office                                                                               |
| 41  | Novriani, S.Kom                 | Front Office                                                                               |
| 42  | Rizky Rahmawati                 | Front Office                                                                               |
| 43  | Addhia Alfian Noor              | Humas                                                                                      |
| 44  | Mardian Hartoyo, S.HI           | Humas                                                                                      |
| 45  | Muhammad Desar                  | Front Office                                                                               |
| 46  | Elvina F                        | Penyelenggara Zakat dan Wakaf                                                              |
| 47  | Saleha, S.Sos                   | Front Office                                                                               |

|    |                        |                  |
|----|------------------------|------------------|
| 48 | Robbinsyah Ali Wardana | Pelaksana PENMAD |
| 49 | Bilqis                 | Front Office     |
| 50 | Jolios Marhono, S.Hut  | Petugas Keamanan |
| 51 | Ikhdal                 | Petugas Keamanan |

d. Struktur Organisasi Kementerian Agama Banjarbaru



*Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Banjarbaru*

e. Tinjauan tentang Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kementerian Agama Banjarbaru

Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) merupakan salah satu program pemerintah dalam rangka meningkatkan pelayanan publik, memangkas birokrasi, memangkas birokrasi pelayanan perizinan dan non

perizinan sebagai upaya mencapai good governance yang baik. PTSP Kemenag Banjarbaru adalah pemberian pelayanan dengan berbagai macam jenis pelayanan yang diselenggarakan secara integrasi dalam satu tempat yang dikontrol oleh sistem pengendalian manajemen yang bertujuan untuk mendekatkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta mempercepat proses pelayanan agar terwujudnya pelayanan yang cepat, mudah, murah, transparan, pasti, dan terjangkau.

Dengan konsep ini, masyarakat atau pengguna layanan cukup datang ke PTSP dan bertemu dengan petugas front office kemudian menunggu tahapan selanjutnya. Hal ini bertujuan untuk meminimalisir interaksi antara pengguna layanan dengan petugas dalam rangka terciptanya tata kelola pemerintahan yang efektif.

Adapun tujuan dari PTSP Kementerian Agama Banjarbaru, yaitu:

- 1) Mempermudah pelayanan kepada masyarakat
- 2) Mewujudkan pelayanan yang cepat, mudah, akuntabel, dan transparan.
- 3) Memberikan akses yang mudah dan lebih baik kepada masyarakat untuk mendapat pelayanan.

Beberapa tujuan di atas merupakan sebuah perencanaan tujuan dari Kementerian Agama Banjarbaru yang harus dicapai dengan dengan kinerja kerja pegawai yang maksimal agar tujuan tersebut dapat tercapai. Dalam kinerja kerj, motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin banyak motivasi yang



diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat, sehingga semakin mempermudah instansi dalam mewujudkan tujuan tersebut.

f. Sasaran Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kementerian Agama  
Banjarbaru

Terwujudnya pelayanan publik yang cepat, mudah, transparan, pasti, dan akuntabel dalam upaya meningkatkan hak-hak masyarakat terhadap pelayanan publik.

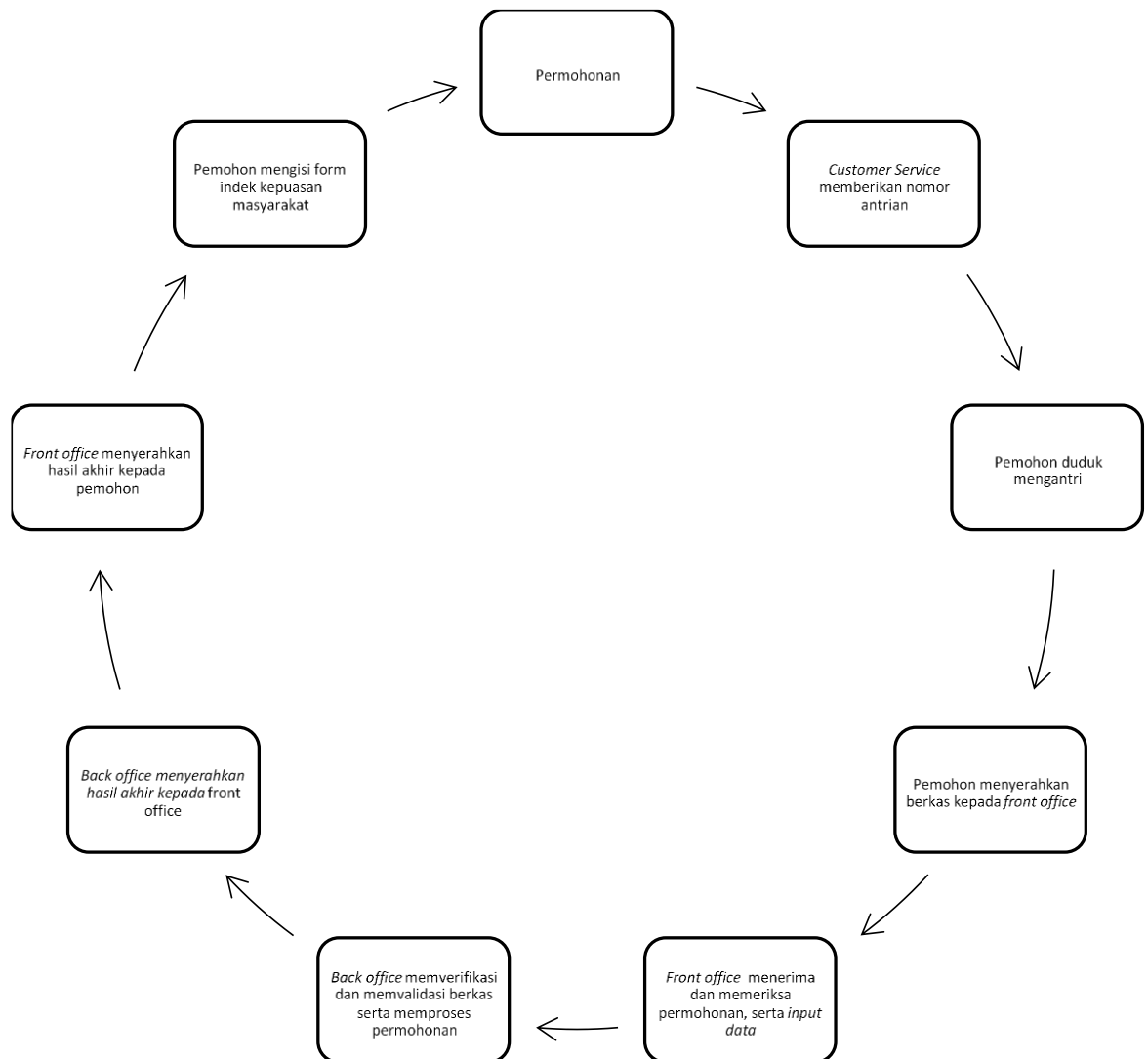
g. Prinsip Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kementerian Agama  
Banjarbaru

- 1) Keterpaduan
- 2) Akuntabilitas
- 3) Aksebilitas
- 4) Simplikatif
- 5) Kenyamanan
- 6) Disiplin, sopan, dan ramah<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Humaidi, “Arsip” (Kementerian Agama Kota Banjarbaru).

h. Alur Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kementerian Agama  
Banjarbaru



Gambar 4.2 Alur Proses Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kementerian Agama  
Kota Banjarbaru

## **2. Jenis Pelayanan pada PTSP Kementerian Agama Banjarbaru**

Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) terbagi menjadi 55 jenis pelayanan yang terbagi lagi menjadi pelayanan bersifat internal dan pelayanan bersifat eksternal. Pelayanan bersifat internal memiliki 20 jenis pelayanan dan 35 jenis yang bersifat pelayanan eksternal.

Pelayanan internal adalah pelayanan yang ditujukan untuk pegawai yang berada di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru yang meliputi, yaitu:<sup>1</sup>

### **a. Sub Bagian Tata Usaha Bagian Kepengawasan**

- 1) Surat tugas
- 2) Surat perjalanan dinas
- 3) Izin cuti
- 4) Izin penelitian
- 5) Izin belajar
- 6) Rekomendasi mutasi
- 7) Rekomendasi pencantuman gelar
- 8) Kenaikan Gaji Berkala (KGB)
- 9) Rekap absen
- 10) SKP tahunan

### **b. Sub Bagian Tata Usaha Bagian Umum**

- 1) Surat masuk
- 2) Surat keluar

---

<sup>1</sup> 36 Ibid.

- 3) Legalisir dokumen
- 4) Permohonan pinjam aula
- 5) Permohonan Pinjam Mobil Dinas
- c. Sub Bagian Usaha Bagian Keuangan
  - 1) Peminjaman daftar gaji
  - 2) Cetak SKPP
  - 3) Permohonan perubahan KP4
- d. Sub Bagian Tata Usaha Bagian Perencanaan
  - 1) Permohonan revisi
  - 2) Dokumen revisi
  - 3) Permohonan usul anggaran

Pelayanan eksternal adalah pelayanan yang ditujukan untuk masyarakat yang membutuhkan pelayanan keadministrasian yang berada di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru yang meliputi:

- a. Sub Bagian Tata Usaha Bagian Humas
  - 1) Permohonan data keagamaan
  - 2) Permohonan pendampingan kegiatan
- b. Seksi Bimas Islam
  - 1) Pendirian rumah ibadah
  - 2) Data pernikahan
  - 3) Data majelis ta'lim
  - 4) Permohonan rohaniawan
  - 5) Peningkatan status langgar menjadi masjid

- 6) Rekomendasi bantuan masjid atau mushallla  
(bantuan Pemko/Provinsi/Pusat)
  - 7) Surat keterangan terdaftar pada Simas Kementerian Agama
  - 8) Permohonan data tokoh agama
  - 9) Permohonan data Ormas Islam
- c. Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam (PAKIS)
- 1) Izin pendirian Pondok Pesantren
  - 2) Izin pendirian Madrasah Diniyah
  - 3) Izin pendirian TPA/TPQ
  - 4) Rekomendasi belajar/mondok santri keluar negeri
  - 5) Rekomendasi izin tinggal terbatas (ITAS)/mengajar bagi orang asing di Indonesia
- d. Seksi Pendidikan Madrasah
- 1) Rekomendasi mutasi sekolah
  - 2) Perbaikan kesalahan ijazah
  - 3) Rekomendasi bantuan sarpas
  - 4) Rekomendasi izin operasional RA/Madrasah
  - 5) Legalisir ijazah dan sertifikat kejuaraan MI/MTS/MA
- e. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah
- 1) Rekomendasi paspor umrah
  - 2) Permohonan pembatalan pemberangkatan
  - 3) Pendaftaran calon jamaah haji
  - 4) Informasi keberangkatan
- f. Penyelenggaraan Syariah

- 1) Tukar guling tanah wakaf
  - 2) Pengukuran arah kiblat
  - 3) Rekomendasi produk awal
  - 4) Sertifikasi tanah wakaf
- g. Penyelenggaraan Bimas Katholik dan Kristen
- 1) Permohonan tenaga pendidikan katolik dan kristen
  - 2) Permohonan sipatika
  - 3) Legalisir sertifikat kegiatan/kejuruan agama Katholik dan Kristen
  - 4) Permohonan bantuan gereja
  - 5) Permohonan rekomendasi pencairan bantuan gereja

Jenis-jenis pelayanan pada PTSP Kementerian Agama Kota Banjarbaru adalah sebuah penetapan prosedur kegiatan perencanaan manajemen dakwah, prosedur tersebut merupakan sederatan langkah dan cara yang diambil oleh instansi untuk memaksimalkan sebuah kebijakan sehingga dapat tercapainya sebuah pelayanan yang baik.

## **B. Distribusi Jawaban Responden**

### **1. Analisis Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa gambaran mengenai karakteristik dari pegawai Kantor Kementerian Agama Banjarbaru yang dijadikan sebagai responden dalam penggalan data menggunakan kuesioner. Karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

- a. Data Jumlah Kuesioner yang disebarkan

**TABEL 4.3 Data Sampel Penelitian**

| No. | Keterangan                               | Jumlah | Presentase |
|-----|------------------------------------------|--------|------------|
| 1   | Jumlah kuesioner yang disebar            | 51     | 100%       |
| 2   | Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah | 12     | 20%        |
| 3   | Jumlah kuesioner yang dapat diolah       | 39     | 76,54%     |

b. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan dalam gambar diagram berikut:

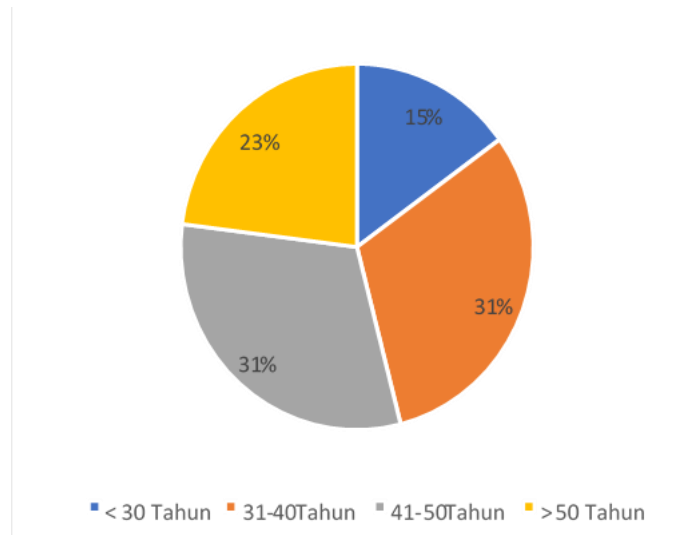


*Gambar 4.3 Diagram Lingkaran Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Berdasarkan diagram lingkaran di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari pegawai Kantor Kemenag Banjarbaru yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (56%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 17 orang (44%). Dengan hasil tersebut, maka karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan yaitu laki-laki sebesar 56% dari total jumlah 51 responden.

c. Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan usia dijelaskan dalam gambar diagram berikut:



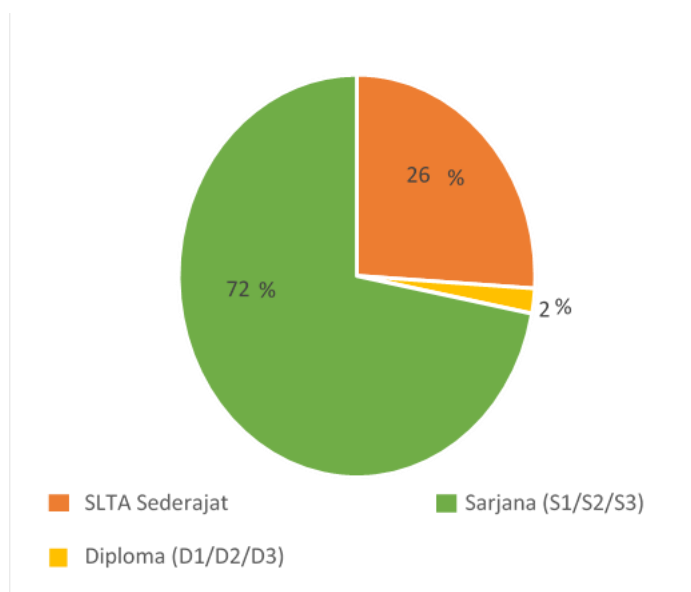
*Gambar 4.4 Diagram Lingkaran Karakteristik Responden Berdasarkan Usia*

Berdasarkan diagram lingkaran di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dari pegawai Kantor Kemenag Banjarbaru yaitu responden yang berusia <30 tahun sebanyak 6 orang (15%), responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 (31%), responden yang berusia 41-51 tahun sebanyak 12 orang (31%) dan responden yang berusia >51 tahun sebanyak 9 orang (23%). Maka, karakteristik responden berdasarkan usia yang paling dominan adalah yang berusia 31-40 dan 41-51 tahun 31% dari total jumlah 51 responden.



d. Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Hasil distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan terakhir dijelaskan dalam gambar diagram berikut:



Gambar 4.5 Diagram Lingkaran Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan diagram lingkaran di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai Kantor Kementerian Agama Banjarbaru adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sederajat adalah sebanyak 10 orang (26%), tingkat pendidikan Diploma (D1/D2/D3) adalah sebanyak 1 orang (2%), dan tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1/S2/S3) adalah sebanyak 28 orang (72%). Maka karakteristik responden tingkat pendidikan yang paling dominan adalah tingkat Sarjana (S1/S2/S3) dengan persentase sebesar 72% dari total jumlah 51 responden.

## 2. Analisis Statistik Deskripsi

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai tanggapan responden, berikut data selengkapnya adalah sebagai berikut:

### a. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi *Existence*

Variabel  $X_1$  pada penelitian disebarkan kepada 39 responden dengan pengukuran melalui 5 item pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Tanggapan terhadap motivasi existence dijelaskan pada tabel berikut:

**TABEL 4.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Existence ( $X_1$ )**

| No. | Pernyataan                                                                                    | SS % | S % | TS % | STS % | Total % |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|------|-------|---------|
| 1   | Gaji saya bisa memenuhi kebutuhan hidup saya                                                  | 44   | 56  | 0    | 0     | 100     |
| 2   | Layanan BPJS yang saya terima sesuai dengan harapan saya                                      | 15   | 85  | 0    | 0     | 100     |
| 3   | Program dana pensiun sebagai jaminan hari tua nanti memberikan rasa aman akan masa depan saya | 44   | 56  | 0    | 0     | 100     |
| 4   | Intensif dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan harapan saya                            | 44   | 56  | 0    | 0     | 100     |
| 5   | Sarana dan fasilitas yang disediakan oleh instansi belum memadai                              | 38   | 62  | 0    | 0     | 100     |
|     | Mean                                                                                          | 37   | 63  | 0    | 0     | 100     |

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel motivasi existence mayoritas responden menjawab “S” sebesar 63%. Dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pernyataan nomor 2 dengan mayoritas responden menjawab “Setuju” sebesar 85%. Indikator ini

menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dengan layanan BPJS yang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kemenag Banjarbaru telah menyediakan jaminan kesehatan dan keselamatan yang sesuai dengan harapan para pegawai.

b. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi *Relatedness*

Variabel  $X_2$  pada penelitian ini disebar kepada 39 responden dan diukur melalui 5 pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap motivasi *Relatedness* dijelaskan pada tabel berikut:

**TABEL 4.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi *Relatedness***

| No.  | Pernyataan                                                                        | SS % | S % | TS % | STS % | Total % |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------|------|-----|------|-------|---------|
| 1    | Saya bekerja dan diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja di tempat kerja | 31   | 64  | 5    | 0     | 100     |
| 2    | Rekan kerja saya selalu memberikan support untuk mengatasi masalah kerja          | 49   | 51  | 0    | 0     | 100     |
| 3    | Saya merasa senang ketika bekerjasama dengan kelompok maupun rekan kerja          | 56   | 44  | 0    | 0     | 100     |
| 4    | Saya merasa lingkungan tempat kerja saya nyaman                                   | 44   | 56  | 0    | 0     | 100     |
| 5    | Saya kesulitan untuk beradaptasi dengan kelompok maupun rekan kerja saya          | 0    | 0   | 49   | 51    | 100     |
| Mean |                                                                                   | 36   | 43  | 9,8  | 10,2  | 100     |

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel motivasi *relatedness* mayoritas responden menjawab “S” sebesar 43%. Dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah item pernyataan nomor 1 yang mayoritas responden menjawab “S” sebesar 64%. Indikator ini

menunjukkan bahwa pegawai merasa usaha mereka dihargai dengan baik oleh instansi, hal ini berarti Kemenag Banjarbaru selalu mengapresiasi usaha atau hasil kerja para pegawainya.

c. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi *Growth*

Variabel  $X_3$  pada penelitian ini disebar kepada 39 responden dan diukur melalui 2 pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap motivasi growth dijelaskan pada tabel berikut:

**TABEL 4.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi *Growth***

| No.  | Pernyataan                                                                               | SS % | S %  | TS % | STS % | Total % |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|-------|---------|
| 1    | Instansi memberikan tawaran untuk melanjutkan pendidikan kepada pegawai yang berprestasi | 34   | 66   | 0    | 0     | 100     |
| 2    | Saya merasa usaha yang saya lakukan dihargai dengan baik oleh instansi                   | 69   | 31   | 0    | 0     | 100     |
| Mean |                                                                                          | 51,5 | 48,5 | 0    | 0     | 100     |

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel motivasi growth mayoritas responden menjawab “SS” sebesar 51,5%. Dan pernyataan yang paling berpengaruh adalah item pernyataan nomor 2 yang mayoritas responden menjawab “SS” sebesar 69%. Indikator ini menunjukkan bahwa Kemenag Banjarbaru selalu mengapresiasi usaha dan hasil kerja para pegawainya sehingga para pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

d. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Variabel Y pada penelitian ini disebar pada 39 responden dan diukur melalui 12 pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kinerja pegawai dijelaskan pada tabel berikut:

**TABEL 4.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai**

| No. | Pernyataan                                                                                                   | SS % | S % | TS % | STS % | Total % |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|------|-------|---------|
| 1   | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tepat sesuai dengan standar yang ada di instansi        | 36   | 64  | 0    | 0     | 100     |
| 2   | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan dalam pekerjaan saya | 30   | 67  | 3    | 0     | 100     |
| 3   | Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai jumlah target yang telah ditentukan                                    | 36   | 64  | 0    | 0     | 100     |
| 4   | Volume pekerjaan saya sesuai dengan harapan instansi                                                         | 28   | 69  | 3    | 0     | 100     |
| 5   | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan                                        | 31   | 66  | 3    | 0     | 100     |
| 6   | Saya tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan                                                             | 31   | 69  | 0    | 0     | 100     |
| 7   | Saya menggunakan sumber daya secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan                                    | 15   | 85  | 10   | 0     | 100     |
| 8   | Saya selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien                                                 | 21   | 76  | 3    | 0     | 100     |
| 9   | Saya dapat menyelesaikan sendiri permasalahan yang muncul saat bekerja                                       | 8    | 54  | 38   | 0     | 100     |
| 10  | Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja                                                                 | 8    | 56  | 36   | 0     | 100     |

|    |                                                                                        |    |    |    |   |     |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|---|-----|
| 11 | Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan | 28 | 69 | 3  | 0 | 100 |
| 12 | Saya memegang teguh komitmen kerja saya terhadap instansi                              | 15 | 75 | 10 | 0 | 100 |
|    | Mean                                                                                   | 23 | 67 | 9  | 0 | 100 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel kinerja pegawai

| Descriptive Statistics |    |         |         |       |                |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
|                        | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| TOTAL_MKE              | 39 | 15      | 20      | 16.85 | 1.496          |
| TOTAL_MKR              | 39 | 15      | 20      | 17.26 | 1.712          |
| TOTAL_MKG              | 39 | 5       | 7       | 6.41  | .818           |
| TOTAL_KP               | 39 | 32      | 44      | 37.82 | 3.194          |
| Valid N (listwise)     | 39 |         |         |       |                |

Optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## C. Analisis Data

### 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi motivasi existence, motivasi relatedness, motivasi growth, dan kinerja pegawai. Variabel ini akan diuji secara statistik deskriptif seperti pada tabel berikut:

Gambar 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi motivasi existence, motivasi relatedness, motivasi growth, dan kinerja pegawai. Variabel ini akan diuji secara statistik deskriptif seperti pada tabel berikut:

Variabel Motivasi Relatedness nilai jawaban terendah sebesar 15 dan nilai tertinggi sebesar 20, dengan rata-rata total 17,26 dan standar deviasi sebesar 1,245.

Sedangkan pada variabel Motivasi Growth nilai jawaban terendah sebesar 5 dan nilai tertinggi sebesar 7, dengan rata-rata total 6,41 dan standar deviasi sebesar 0,818.

Kemudian pada variabel Kinerja Pegawai nilai jawaban terendah sebesar 32 dan nilai tertinggi sebesar 44, dengan rata-rata total 37,82 dan standar deviasi sebesar 3,194.

## **2. Hasil Uji Kualitas Data**

### **a. Hasil Uji Validitas**

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 39, maka nilai rtabel dapat diperoleh melalui  $df = 37$  ( $df = n-2$ ,  $n$  adalah jumlah sampel). Maka didapat nilai rtabel dengan nilai alpha 5% atau 0,05 sebesar 0,316. Item pernyataan kuesioner dikatakan valid jika nilai rhitung  $>$  rtabel. Berikut ini adalah hasil uji validitas kepada 39 responden dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.8 Hasil Uji Validitas

| Item<br>Pertanyaan                        | Nilai $r_{hitung}$ | Nilai $r_{tabel}$<br>(df=37) | Sig (2-tailed) | Keterangan |
|-------------------------------------------|--------------------|------------------------------|----------------|------------|
| Motivasi Kerja <i>Existence</i> ( $X_1$ ) |                    |                              |                |            |
| MKE1                                      | 0,827              | 0,316                        | 0,000          | VALID      |
| MKE2                                      | 0,526              | 0,316                        | 0,001          | VALID      |
| MKE3                                      | 0,827              | 0,316                        | 0,000          | VALID      |
| MKE4                                      | 0,512              | 0,316                        | 0,001          | VALID      |
| MKE5                                      | 0,439              | 0,316                        | 0,005          | VALID      |
| Motivasi Kerja Relatedness<br>( $X_2$ )   |                    |                              |                |            |
| MKR1                                      | 0,578              | 0,316                        | 0,000          | VALID      |
| MKR                                       | 0,672              | 0,316                        | 0,000          | VALID      |
| MKR3                                      | 0,776              | 0,316                        | 0,000          | VALID      |
| MKR4                                      | 0,693              | 0,316                        | 0,000          | VALID      |
| MKR5                                      | 0,6762             | 0,316                        | 0,000          | VALID      |
| Motivasi Kerja <i>Growth</i> ( $X_3$ )    |                    |                              |                |            |
| MKG1                                      | 0,883              | 0,316                        | 0,000          | VALID      |
| MKG2                                      | 0,889              | 0,316                        | 0,000          | VALID      |

Lanjutan TABEL 4.8 Hasil Uji Validitas

| Item<br>Pertanyaan      | Nilai $r_{hitung}$ | Nilai $r_{tabel}$<br>(df=37) | Sig (2-tailed) | Keterangan |
|-------------------------|--------------------|------------------------------|----------------|------------|
| Kinerja Pegawai ( $Y$ ) |                    |                              |                |            |
| KP1                     | 0,687              | 0,316                        | 0,000          | VALID      |
| KP2                     | 0,629              | 0,316                        | 0,000          | VALID      |
| KP3                     | 0,483              | 0,316                        | 0,002          | VALID      |
| KP4                     | 0,592              | 0,316                        | 0,000          | VALID      |
| KP5                     | 0,355              | 0,316                        | 0,027          | VALID      |
| KP6                     | 0,355              | 0,316                        | 0,027          | VALID      |
| KP7                     | 0,587              | 0,316                        | 0,000          | VALID      |
| KP8                     | 0,516              | 0,316                        | 0,001          | VALID      |
| KP9                     | 0,360              | 0,316                        | 0,024          | VALID      |
| KP10                    | 0,518              | 0,316                        | 0,001          | VALID      |
| KP11                    | 0,608              | 0,316                        | 0,000          | VALID      |
| KP12                    | 0,603              | 0,316                        | 0,000          | VALID      |



Berdasarkan tabel di atas, nilai  $r_{hitung}$  setiap item  $>$  nilai  $r_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel motivasi existence, motivasi relatedness, motivasi growth dan kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan adalah dengan teori Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,60 maka dikatakan reliabel. Berikut ini adalah hasil uji realibilitas yang diberikan kepada 51 responden yaitu sebagai berikut:

**TABEL 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**

| <b>Variabel</b>                        | <b>Cronbach's Alpha</b> | <b>N of Item</b> | <b>Keterangan</b> |
|----------------------------------------|-------------------------|------------------|-------------------|
| Motivasi Kerja <i>Existence</i> (X1)   | 0,617                   | 5                | Reliabel          |
| Motivasi Kerja <i>Relatedness</i> (X2) | 0,705                   | 5                | Reliabel          |
| Motivasi Kerja <i>Growth</i> (X3)      | 0,726                   | 2                | Reliabel          |
| Kinerja Pegawai                        | 0,756                   | 12               | Reliabel          |

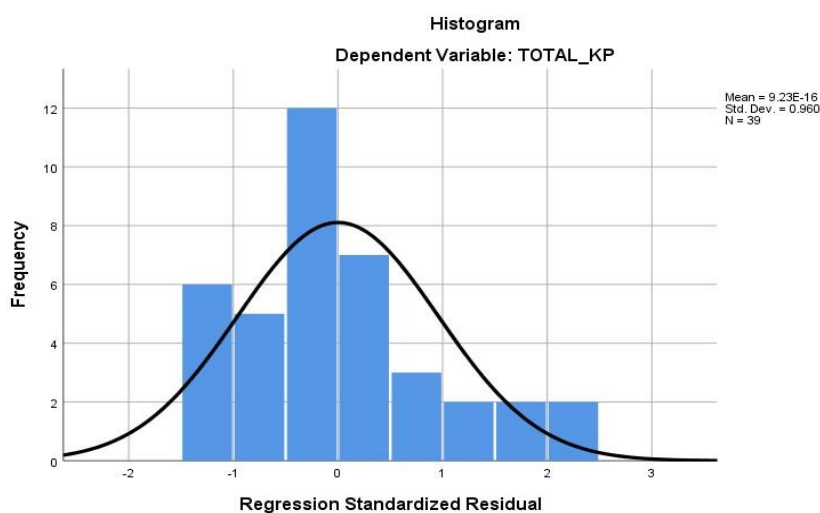
Hasil uji reliabilitas di atas memperlihatkan bahwa masingmasing variabel nilai Cronbach's Alpha-nya kurang dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel motivasi existence, relatedness, growth dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel atau handal sebagai alat ukur dalam variabel penelitian.

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Hasil Uji Normalitas

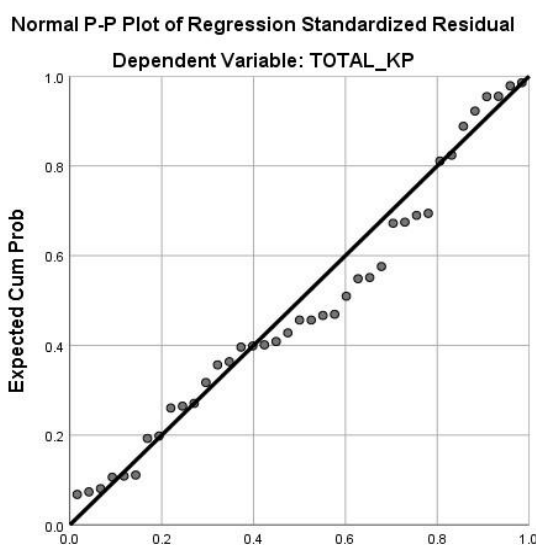
Pengujian normalitas ini dilakukan dengan grafik histogram, grafik P-Plot dan uji *one sample kolmogrov-smirnov* pada SPSS 26

dengan kriteria pengujian data berdistribusi normal apabila Asymp. Sig > 0,05 dan model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berikut hasil yang diperoleh dalam pengujian normalitas penelitian ini, yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.7 Grafik Histogram

Berdasarkan grafik di atas, nilai residual tersebut berdistribusi normal karena garis membentuk kurva seperti lonceng dan arah kurva melenceng ke kanan sehingga model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan 3 variabel independennya, yaitu motivasi *existence*, motivasi *relatedness*, dan motivasi *growth*.



Gambar 4.8 Grafik P-Plot

Sedangkan pada grafik p-plot di atas dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas karena titiktitik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Selain itu, dilakukan juga metode uji One Sample Kolmogorov-Smirnov seperti yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                   |                | Unstandardized Residual |
|-----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                 |                | 39                      |
| Normal Parameters <sup>a, b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                   | Std. Deviation | 2.53072744              |
| Most Extreme Differences          | Absolute       | .123                    |
|                                   | Positive       | .123                    |
|                                   | Negative       | -.062                   |
| Test Statistic                    |                | .123                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)            |                | .143 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Gambar 4.9 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar 0,143. Hal ini berarti nilai Sig. 0,143 lebih besar dari 0,05 (Sig. >  $\alpha$ ) yang berarti nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi terjadinya multikolinearitas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut hasil perhitungan menggunakan SPSS 26:

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)                  | 18.429     | 5.866                     |       | 3.142 | .003                    |       |
|       | TOTAL_MKE                   | -.017      | .305                      | -.008 | .956  | .880                    | 1.137 |
|       | TOTAL_MKR                   | 1.147      | .296                      | .615  | 3.873 | .000                    | 1.404 |
|       | TOTAL_MKG                   | -.017      | .586                      | -.004 | .977  | .797                    | 1.255 |

a. Dependent Variable: TOTAL\_KP

*Gambar 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas*

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Tolerance* variabel  $X_1$  (Motivasi *Existence*) 0,880 yang lebih besar dari 0,10 (Nilai *Tolerance* > 0,10) dan nilai VIF 1,137 yang lebih kecil dari 10,00 (Nilai VIF < 10,00) maka dapat dikatakan bahwa variabel  $X_1$  dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

Selanjutnya, nilai *Tolerance* pada variabel  $X_2$  (Motivasi *Relatedness*) 0,702 yang lebih besar dari 0,10 (Nilai *Tolerance* > 0,10) dan nilai VIF 1,404 yang lebih kecil dari 10,00 (Nilai VIF < 10,00), maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

Kemudian pada variabel  $X_3$  (Motivasi *Growth*) mempunyai nilai *Tolerance* 0,797 yang lebih besar dari 10,00 (Nilai VIF < 10,00), maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_3$  dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Jika varians dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai Sig. > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 6.689                       | 3.419      |                           | 1.956  | .058 |                         |       |
|       | TOTAL_MKE  | -.325                       | .178       | -.307                     | -1.831 | .076 | .880                    | 1.137 |
|       | TOTAL_MKR  | -.099                       | .173       | -.107                     | -.572  | .571 | .712                    | 1.404 |
|       | TOTAL_MKG  | .381                        | .341       | .197                      | 1.117  | .272 | .797                    | 1.255 |

a. Dependent Variable: Abs\_RES

*Gambar 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas*

Dari hasil output di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel independen, yaitu motivasi existence, motivasi relatedness, dan motivasi growth memiliki nilai sig. sebesar > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel X terhadap variabel Y secara signifikan atau tidak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 18.429                      | 5.866      |                           | 3.142 | .003 |                         |       |
|       | TOTAL_MKE  | -.017                       | .305       | -.008                     | -.055 | .956 | .880                    | 1.137 |
|       | TOTAL_MKR  | 1.147                       | .296       | .615                      | 3.873 | .000 | .712                    | 1.404 |
|       | TOTAL_MKG  | -.017                       | .586       | -.004                     | -.029 | .977 | .797                    | 1.255 |

a. Dependent Variable: TOTAL\_KP

Gambar 4.12 Hasil Uji T

Berdasarkan output SPSS versi 26 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1) Pengaruh Motivasi Kerja *Existence* (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kemenag Banjarbaru

Dalam uji t diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel X<sub>1</sub> lebih kecil daripada nilai t tabel ( $-.055 < 1,690$ ) signifikansi (Sig) variabel Motivasi *Existence* sebesar 0,956. Sehingga nilai Sig,  $0,957 > 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi existence (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) ditolak. Dengan demikian berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, sehingga

koefisien motivasi *existence* (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## **2) Pengaruh Motivasi Kerja *Relatedness* (X2) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kemenag Banjarbaru**

Dalam uji t diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung pada variabel X2 lebih besar dari nilai t tabel ( $3,873 > 1,690$ ) dan signifikansi (Sig) variabel Motivasi *Relatedness* sebesar 0,000. Sehingga nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja *relatedness* (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) diterima. Dengan demikian berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga koefisien motivasi *relatedness* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## **3) Pengaruh Motivasi Kerja *Growth* (X3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kemenag Banjarbaru**

Dalam uji t diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel X3 lebih kecil daripada nilai t tabel ( $-0,029 < 1,690$ ) dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,106. Sehingga nilai Sig. sebesar  $0,106 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja *growth* (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) ditolak. Dengan demikian berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga koefisiensi motivasi *growth* (X3) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).



## b. Uji Simultan (Uji F)

Analisis hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 144.297        | 3  | 48.099      | 6.915 | .001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 243.446        | 35 | 6.956       |       |                   |
|       | Total      | 387.744        | 38 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: TOTAL\_KP  
b. Predictors: (Constant), TOTAL\_MKG, TOTAL\_MKE, TOTAL\_MKR

*Gambar 4.13 Hasil Uji Simultan*

- 1) Berdasarkan output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. 0,001. Sehingga nilai Sig.  $0,001 < 0,05$ , maka hipotesis diterima atau dengan kata lain tiga variabel independen yaitu motivasi kerja *existence*, *relatedness*, dan *growth* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 2) Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai f hitung pada model 1 sebesar 6,915 dengan tingkat Sig. sebesar 5%,  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 35$ , didapat nilai f tabel = 2,866. Karena nilai f hitung (6,921) > nilai f tabel (2,87), hal ini berarti tiga variabel independen yaitu motivasi kerja *existence*, *relatedness*, dan *growth* secara signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen motivasi kerja *existence*, *relatedness*, dan *growth* terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengetahui besaran presentase hubungan variabel (X) terhadap variabel (Y). Kemampuan variabel dependen sangat terbatas jika nilai  $R^2$  kecil, sedangkan jika nilai  $R^2$  mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi  $R^2$ :

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .610 <sup>a</sup> | .372     | .318              | 2.637                      |

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_MKG, TOTAL\_MKE, TOTAL\_MKR

b. Dependent Variable: TOTAL\_KP

Gambar 4.14 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil output regresi di atas diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,372 yang berarti korelasi antara variabel motivasi *existence*, motivasi *relatedness*, dan motivasi *growth* sebesar 37,2%.

Hasil pada di atas menunjukkan bahwa nilai ( $R^2$ ) sebesar 37,2% artinya bahwa motivasi kerja *existence*, *relatedness*, dan *growth* berpengaruh kepada kinerja pegawai sebesar 37,2% sedangkan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terikat dalam penelitian ini.

## 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS

26, adapun hasil dari analisis data dapat dilihat pada tabel berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 18.429                      | 5.866      |                           | 3.142 | .003 |
|       | TOTAL_MKE  | -.017                       | .305       | -.008                     | -.055 | .956 |
|       | TOTAL_MKR  | 1.147                       | .296       | .615                      | 3.873 | .000 |
|       | TOTAL_MKG  | -.017                       | .586       | -.004                     | -.029 | .977 |

a. Dependent Variable: TOTAL\_KP

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi:

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_3 \text{ Atau}$$

$$Y = 18,429 + -0,17 + 1,147 + 0,061$$

Koefisien Regresi:

- Konstanta sebesar 18,429. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi *existence*, *relatedness*, dan *growth* dalam keadaan tetap, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 18,429%.
- Koefisien regresi Motivasi kerja *existence* sebesar 0,17 dengan arah negatif, hal ini berarti jika motivasi kerja *existence* adalah 0, maka kinerja pegawai – 0,17.
- Koefisien regresi Motivasi kerja *relatedness* mempunyai sebesar 1,132 dengan arah positif, hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja *relatedness* maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

- d. Koefisien regresi Motivasi kerja *growth* sebesar 0,061 dengan arah positif, hal ini menunjukkan jika motivasi kerja *growth* tinggi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

#### **D. Hasil dan Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Motivasi Kerja *Existence* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru**

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya dimana nilai Sig. Variabel Motivasi Existence (X1) sebesar  $0,907 > 0,05$  yang artinya variabel X1 secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan jika nilai Sig.  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X1 tidak terdapat pengaruh terhadap variabel dependen.

Jika dilihat dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi existence secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemenag Banjarbaru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Salsabila Maharani Surya Putri dan Nur Arief Rahmatsyah Putranto yang melakukan penelitian di BPR Taspen yang mana nilai sig. motivasi existence  $0,193 > 0,05$  yang berarti motivasi existence secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti para pegawai Kementerian Agama Kota Banjarbaru telah mengamalkan perintah Allah untuk bekerja bukan untuk

mendapatkan kekayaan , tetapi mereka bekerja dengan ikhlas semata-mata karena Allah SWT, seperti yang terdapat dalam firman Allah dalam surah at-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ أَعْمَالُكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Menurut Imam Ghazali, puncak keikhlasan dalam bekerja dan beramal ialah saat tumbuhnya kesadaran dari dalam diri bahwa segala sesuatu yang kita kejar dan kita inginkan adalah milik Allah Yang Maha Segala-galanya, sehingga ketika kita bekerja dan beramal itu semata-mata karena Allah SWT. Maka, jika ikhlas ini sudah menjadi karakter hati, niscaya akan menjalani kehidupan ini benar dan konsisten (istiqomah).

Orang yang ikhlas dalam bekerja tentu memiliki kinerja kerja yang tinggi dan bermakna sehingga dapat memberikan yang terbaik dalam beramal dan bekerja, karena ia yakin bahwa Allah merupakan tujuan terbaik diatas segalanya.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja *Relatedness* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, nilai Sig. Variabel X2 Motivasi *Relatedness* sebesar 0,000 yang artinya variabel X2 secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai pada statistika jika nilai Sig. < 0,05 maka terdapat pengaruh antara motivasi *relatedness* terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

Jika dilihat dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi *relatedness* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemenag Banjarbaru.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pongchangwee dengan objek penelitian pada Golden Jubilee Medical Center yang menyatakan bahwa diantara motivasi yang lain, motivasi *relatedness* yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Dengan hal ini, jika motivasi *relatedness* semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi *relatedness* rendah, maka semakin rendah juga kinerja pegawai pada Kantor Kemenag Banjarbaru.

Hal ini membuktikan bahwa para pegawai Kementerian Agama Kota Banjarbaru senang dan senantiasa menjaga silaturahmi baik itu dengan atasan, bawahan, maupun dengan sesama rekan kerja di tempat kerja seperti yang diperintahkan Rasulullah SAW dalam sabda beliau:

من كان يؤمن بالله واليوم الآخر فليكرم ضيفه، ومن كان يؤمن بالله واليوم الآخر فليصل رحمه، ومن كان يؤمن بالله واليوم الآخر فليقل خيراً أو ليصمت

Artinya: “Barangsiapa yang beriman kepada Allah dan hari akhir, maka muliakanlah tamunya. Barangsiapa yang beriman kepada Allah dan hari akhir, maka sambunglah silaturrahmi. Barangsiapa yang beriman kepada hari akhir, maka katakanlah yang baik atau diam.” (HR.Bukhari)

Dan seperti yang difirmankan Allah dalam surah al-Anfal ayat 1 yang berbunyi:

وَلْتَقُوا اللَّهَ لَتْسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا

Artinya: “Dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) nama-Nya kamu saling meminta satu sama lain, dan (peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu.” (An-Nisa ayat:1)

Dari ayat diatas terlihat silaturrahim merupakan upaya penting tiap individu untuk menjaga dan membina hubungan sosial di tempat kerja. Hubungan yang harmonis antara tiap individu di lingkungan kerja merupakan sejumlah aturan yang bertujuan untuk memperbaiki hubungan intern pegawainya sehingga kinerja kerja yang dihasilkan semakin tinggi dan mempermudah lembaga/instansi untuk mencapai visi dan misinya.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja *Growth* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru**

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, nilai Sig.Variabel Motivasi Growth 0,916 yang artinya variabel X3 secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai pada statistika jika

nilai Sig. > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Salsabila Maharani Surya Putri dan Nur Arief Rahmatsyah Putranto yang melakukan penelitian di BPR Taspen yang mana nilai sig. motivasi growth 0,916 > 0,05 yang berarti motivasi growth secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.