

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Kementerian Agama Kabupaten Paser

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser adalah sebuah instansi vertikal dengan Tipologi 1-A, sesuai dengan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 373 Tahun 2002 tentang Tata Kerja dan Struktur Organisasi Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi serta Kantor Departemen Agama di Tingkat Kabupaten/Kota (Diperbaharui).

Pada awalnya departemen Agama yang mengurus dan mengatur agama di Indonesia. Tetapi, dengan berjalannya waktu, ada penyesuaian nama menjadi Kementerian Agama, berlandaskan pada Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2010. Peralihan ini mencerminkan evolusi dalam penamaan dan penyesuaian struktur pemerintahan.

Kementerian Agama mempunyai tanggung jawab dan tugas dalam hal mengelola berbagai urusan keagamaan, termasuk pendidikan agama, pelaksanaan ibadah, pembinaan masyarakat dalam bidang agama, serta urusan haji dan umrah, di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota.

Seiring dengan itu, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser dibentuk untuk mengelola urusan keagamaan di tingkat kabupaten. Kantor ini mungkin telah mengalami perkembangan dalam struktur dan tugasnya seiring dengan perubahan kebutuhan dan tuntutan masyarakat setempat.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser secara umum memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan berbagai program dan layanan keagamaan, termasuk pendidikan agama, pengawasan kegiatan keagamaan, dan bantuan kepada masyarakat dalam hal keagamaan.

Peran serta Kementerian Agama Kabupaten Paser dalam kehidupan masyarakat setempat sangat penting untuk memastikan keberlangsungan dan kemajuan kehidupan beragama di wilayah tersebut.

Dijelaskan bahwa Kementerian Agama Kabupaten Paser mempunyai tugas:

- a. Permisan Visi, misi dan kebijakan teknis di bidang bimbingan dan pelayanan kehidupan Beragama kepada masyarakat di Kabupaten / Kota,
- b. Pembinaan, pelayanan dan bimbingan di bidang kehidupan beragama kepada masyarakat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku,
- c. Pembinaan, pelayanan, dan bimbingan haji dan umrah serta zakat dan wakaf,
- d. Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pengelolaan administrasi dan informasi;
- e. Pengkoordinasian, perencanaan, pengendalian, dan pengawasan program

- f. Pelaksana hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas departemen Agama di Kabupaten/Kota.

Adapun nama-nama Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser sejak terbentuknya hingga sekarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Daftar Nama Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser

| No. | Nama | Masa Jabatan | |
|-----|-----------------------------|--------------|----------|
| | | AWAL | AKHIR |
| 1. | H. Muhammad | 1969 | 1975 |
| 2. | H.Saide Abu Bakar | 1975 | 1982 |
| 3. | Drs. H. Abdul Hamid Umar | 1982 | 1988 |
| 4. | H. M. Idris Yatim, BA | 1988 | 1992 |
| 5. | H. Syarifuddin Ismail | 1992 | 1997 |
| 6. | H. Saiyid Muhammad, BA | 1997 | 2002 |
| 7. | Drs. H. Djamaluddin. HD | 2002 | 2003 |
| 8. | Drs. H. Yusuf Mugenie, MM | 2003 | 2005 |
| 9. | Drs. H. Sharifruddin M. Ap | 2005 | 2010 |
| 10. | Drs. H. Parhanuddin, M. Pd | 2010 | 2014 |
| 11. | Drs. H. Maslekhan | 2014 | 2016 |
| 12. | H. Mohlis, S. Ag | 2017 | 2019 |
| 13. | Drs. H. Abdul Khaliq. M. Pd | 2019 | 2021 |
| 14. | Drs. H. Maslekhan | 2021 | 2023 |
| 15. | Drs.H. Nasruddin | 2023 | Sekarang |

2. Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Paser

VISI

“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”.

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. Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

(Peraturan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 2020)

3. Daftar Nama Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser

Tabel 4. 2 Daftar Nama Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser

| No. | Nama | Jabatan |
|-----|--------------------------|---|
| 1 | Drs. H. Nasruddin | Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser |
| 2 | Rusmadi, S.HI | Kepala Sub Bagian Tata Usaha |
| 3 | Dyah Marthaning Tyas, SE | Perencana Ahli Muda Sub Bagian TU |
| 4 | Budi | Bendahara pada Sub Bagian |
| 5 | Dra. Hj. Khairunnisa | Penyusun Rencana Mutasi |
| 6 | Minang, S.Kom | Analisis Kepegawaian Ahli Muda |
| 7 | Siti Sjarah, SE | Staf Sub.Bagian Tata Usaha |
| 8 | Juriah | Staf Umum |
| 9 | Mahdalena, A.Ma | Staf Umum |
| 10 | Dra. Hj. Rahmah Fitriah | Kepala seksi PAIS |
| 11 | Ainun Jariyah M. | Staf Seksi PAIS |
| 12 | H. Ishak, S.Ag | Kasi Bimas Islam |

Lanjutan Tabel 4.2

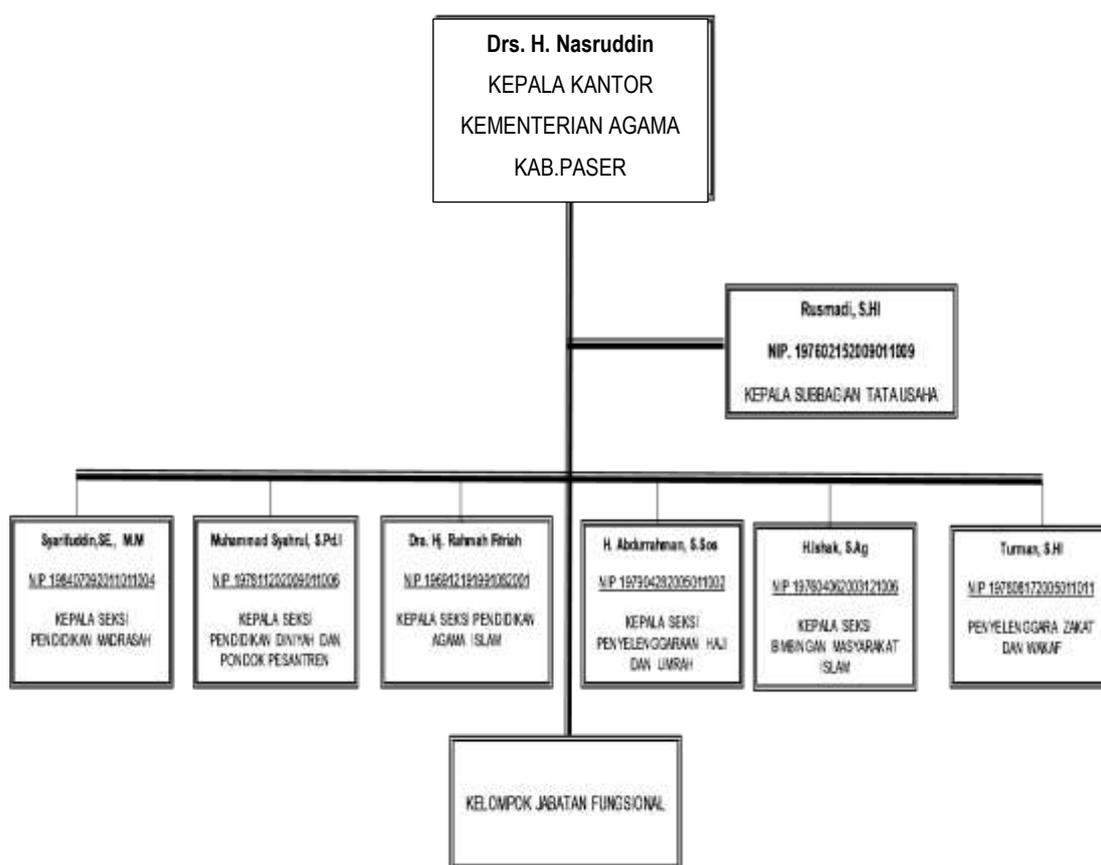
| No. | Nama | Jabatan |
|-----|----------------------------|--|
| 13 | Rizal Fauzi | Staf Seksi Bimas Islam |
| 14 | Hariani | Staf Seksi Bimas Islam |
| 15 | H. Abdurrahman, S.Sos | Kasi Peny. Haji & Umrah |
| 16 | Siti Aisyah, S. Kom | Staf Seksi Haji |
| 17 | Nasrullah | Staf Seksi Haji |
| 18 | Syarifuddin, SE, M.M | Kasi Penmad |
| 19 | Muhammad Syahrul, S.Pd.I | Kepala Seksi Pendidikan Pondok Pesantren |
| 20 | Hj. Darmiyani | Staf Seksi Pendidikan Pondok Pesantren |
| 21 | Turman, S.HI | Penyelenggara Zakat dan Wakaf |
| 22 | M. Ilham, S.Ag | Penyuluh Agama Islam |
| 23 | H. Najimuddin, S.Ag | Pengawas Sekolah Madya |
| 24 | Drs. Nursusanto | Pengawas Sekolah Madya |
| 25 | Dra. Titi Sofia, MM | Pengawas Sekolah Madya |
| 26 | Abdullah, S.Ag | Pengawas Sekolah Madya |
| 27 | Nursalim, S.Pd | Pengawas Sekolah Madya |
| 28 | Siti Hariyah, M.Pd | Pengawas Sekolah Muda |
| 29 | Lily Fauzi, SE | PPNPN Kepegawaian |
| 30 | Jajang Adiftiya, S.AB | PPNPN Keuangan dan BMN |
| 31 | Bayu A'an Saputra S. I.Kom | PPNPN Humas dan Pengelola Data |
| 32 | Badarani, S.HI | PPNPN Penyelenggara Zakat dan Wakaf |
| 33 | Daya Hana Amiani, S.IP | PPNPN PTSP dan Katolik |
| 34 | Nurlia Novita, S.Kom | PPNPN Pendidikan Agama Islam |
| 35 | Feiruz Ba Ya' La, S.HI | PPNPN Pendidikan Diniyah dan Pendidikan Pondok Pesantren |

Lanjutan 4.2

| No. | Nama | Jabatan |
|------------|------------------------------|--|
| 36 | Agung Prasetyo, S.Kom | PPNPN Pengelola Web, Data dan Sarana dan Prasarana |
| 37 | Forry Stella Nasanjaya, M.Pd | PPNPN Pengelola Keuangan dan Kristen |
| 38 | Mifathul Jannah, S.Kom | PPNPN PTSP |
| 39 | Abdul Sakur, S.Pd | PPNPN Penyelenggara Haji dan Umrah |
| 40 | Hendrik, S.Ak | PPNPN Pendidikan Madrasah |
| 41 | Teguh Pratama | Ahli Pertama Penyuluhan Agama |
| 42 | Achmad Sodikin | PPNPN Sopir Kepala Kantor |
| 43 | Rahmanto | PPNPN Satpam |
| 44 | Ahmad Syafuan | PPNPN Satpam |
| 45 | Syaiful Effendi | PPNPN Satpam |
| 46 | Mardiah | PPNPN CS |
| 47 | Asrianda | PPNPN CS |
| 48 | Muhammad Fadhli, S. Pd | PPNPN Seksi Pendidikan Madrasah |
| 49 | Mukramin | PPNPN Seksi Haji |
| 50 | H. Haludin | Staf Seksi Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam |
| 51 | Diana Santi | Kasi Bimas Islam |
| 52 | Salmiah | Staf Pendidikan Madrasah |
| 53 | Jajang Adifiya | Ahli Pertama Perencanaan |

4. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser

Untuk kelancaran pelaksanaan tugas Kementerian Agama di Kabupaten/ maka disusun organisasi pelaksana teknis sesuai dengan Hal ini tergambar dalam struktur organisasi Menteri Agama Republik Indonesia Kota, lingkup dan tugasnya. (berdasarkan Keputusan Nomor 373 Tahun 2002):



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Paser

5. Pelayanan Kementerian Agama Paser

Kementerian Agama Kabupaten Paser memberikan pelayanan yang bersifat eksternal maupun internal dalam hal pelayanan eksternal merujuk kepada layanan yang diberikan kepada masyarakat yang

memerlukan bantuan administratif kemudian, untuk layanan yang bersifat internal merujuk pada pelayanan untuk para pegawai yang berada di lingkungan kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser. Pelayanan tersebut mencakup:

a. Layanan Keagamaan

- 1) Seksi Bimbingan Masyarakat Islam (Bimas Islam)
 - a) Permohonan Surat Keterangan Terdaftar Majelis Ta'lim/Habsyi
 - b) Permohonan Surat Rekomendasi Bantuan dan Pencairan Dana Masjid Musholla, dan Majelis Ta'lim
 - c) Permohonan Pengukuran dan Kalibrasi Arah Kiblat
 - d) Permohonan Surat Rekomendasi Pendirian Rumah Ibadah
 - e) Permohonan Rohaniawan/Pembaca Doa
 - f) Permohonan Jadwal Sholat Bulanan
 - g) Permohonan Surat Keterangan dan Rekomendasi Lainnya
- 2) Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah (PHU)
 - a) Pendaftaran Haji Reguler Melalui Kantor
 - b) Pendaftaran Haji Reguler Online
 - c) Pembatalan Haji Reguler
 - d) Pelimpahan Nomor Porsi
 - e) Cek Estimasi Keberangkatan Jemaah Haji Reguler
 - f) Permohonan Surat Keterangan dan Rekomendasi Lainnya
- 3) Penyelenggara Zakat dan Wakaf (Penzawa)

- a) Permohonan Pembentukan Perwakilan Lembaga Amil Zakat

b. Layanan Pendidikan

- 1) Seksi Pendidikan Madrasah (Penmad)
 - a) Surat Rekomendasi Pindah Sekolah/Mutasi Siswa
 - b) Surat Rekomendasi Pendaftaran/Perpanjangan Izin Operasional RA/Madrasah
 - c) Surat pengantar Melanjutkan Studi ke Luar Negeri
 - d) Surat Rekomendasi Bantuan Sarana/Prasarana Madrasah
 - e) Legalisir/Pengesahan Fotokopi Ijazah/STTB/SKP Ijazah Madrasah di Wilayah Prov. Kalimantan Timur
 - f) Surat Keterangan dan Rekomendasi Lainnya
- 2) Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren (PD Pontren)
 - a) Surat Rekomendasi Mutasi Pondok
 - b) Pendaftaran Izin Operasional Pondok Pesantren, Madin, TPQ/LPQ, dan Penyelenggaraan PKPPS
 - c) Surat Rekomendasi Bantuan dan Pencairan Dana Lembaga
 - d) Surat Pengantar Melanjutkan Studi ke Luar Negeri
 - e) Surat Keterangan dan Rekomendasi Lainnya
- 3) Seksi Pendidikan Agama Islam (PAI)
 - a) Permohonan Surat Rekomendasi Bantuan FKG, KKG, dan MGMP
 - b) Surat Rekomendasi Bantuan Sarana Ibadah Direktorat PAI

c. Layanan Kepegawaian

- 1) Usul peninjauan masa kerja
- 2) Usul kenaikan pangkat PNS
- 3) Usul Karpeg
- 4) Usul Karis/Karsu
- 5) Usul Taspen
- 6) Usul PNS
- 7) Usul mutasi
- 8) Pengajuan Satyalancana
- 9) Izin / Tugas belajar

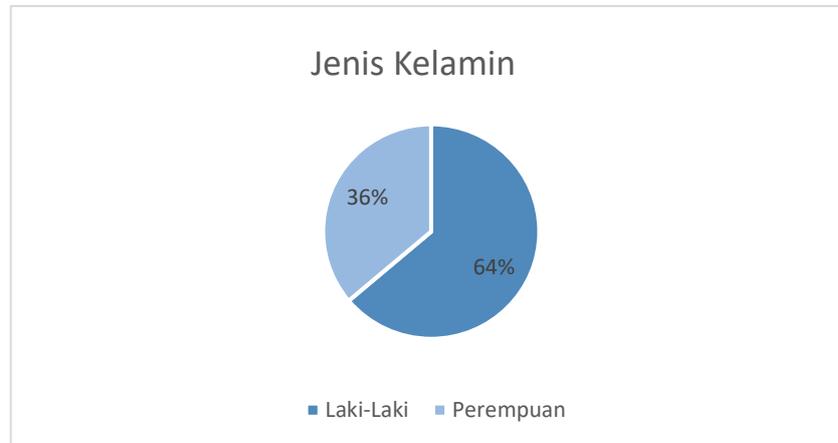
Prosedur untuk perencanaan manajemen dakwah adalah berbagai jenis pelayanan yang disediakan oleh Kementerian Agama Kabupaten Paser. Lembaga menggunakan prosedur yang terdiri dari berbagai metode dan langkah untuk mengoptimalkan kebijakannya dan memberikan layanan berkualitas.

B. Deskripsi Responden

1. Identitas Responden

Hasil penelitian menunjukkan beberapa gambaran tentang karakteristik pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser. Jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir adalah metrik yang digunakan dalam penelitian ini.

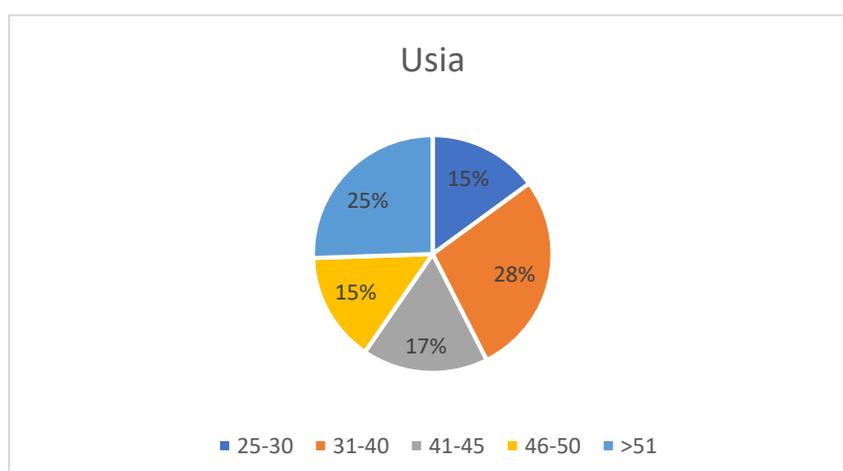
a. Distribusi Jenis Kelamin Responden



Gambar 4. 2 Diagram Lingkaran Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan responden laki-laki sebanyak 30 orang (62%) dan perempuan sebanyak 17 orang (38%). Jadi, karakteristik responden yang terbanyak berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki (62%) dari total 47 responden yang berada di kantor kementerian Agama Kabupaten Paser.

b. Distribusi Usia Responden

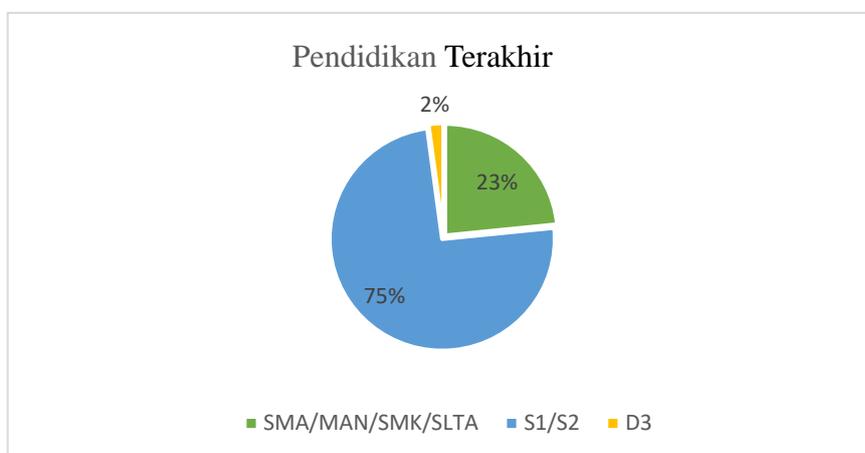


Gambar 4. 3 Diagram Lingkaran Karakteristik Responden berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan pada diagram diatas usia dari keseluruhan 47 responden pada penelitian di Kementerian Agama Kabupaten Paser

bervariasi, usia dominan sebanyak 13 orang (27%) berusia antara 31-40 tahun, diikuti oleh mereka yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 12 orang (27%). Sebanyak 17% dengan 8 orang responden berusia 41-45 tahun, 15% sebanyak 7 orang berusia 46-50 tahun, dan 14% berusia antara 25 hingga 30 tahun.

c. Distribusi Pendidikan Terakhir



Gambar 4. 4 Diagram Lingkaran Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan diagram lingkaran di atas, dilihat dari Pendidikan Terakhir, dapat disimpulkan bahwa untuk tingkat Pendidikan (S1/S2) sebanyak 35 orang pegawai dengan persentase 75%, untuk responden yang memiliki tingkat pendidikan (SLTA/MAN/SMA/SMK) adalah sebanyak 11 orang (23%), untuk tingkat pendidikan Diploma (D1/D2/D3) adalah sebanyak 1 orang (2%). Maka karakteristik responden di Kementerian Agama Kabupaten Paser didominasi pada tingkat Pendidikan terakhir yaitu (S1/S2) dengan persentase 75% dari keseluruhan 47 responden.

2. Analisis Statistik Deskripsi

Di antara data yang dikumpulkan dari distribusi kuesioner adalah sebagai berikut:

a. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi *Dissatisfier*

Pada penelitian ini Variabel X_1 dengan melalui 5 item pernyataan yang menampilkan indikator-indikator dari variabel tersebut sebagai pengukuran lalu didistribusikan kepada 47 responden. Berikut tabel yang menyatakan tanggapan terhadap motivasi *dissatisfier*:

Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Dissatisfier

| <i>Dissatisfier (X₁)</i> | | | | | | |
|-------------------------------------|----------------|------|------|------|-------|---------|
| No. | Item Kuesioner | SS % | S % | TS % | STS % | Total % |
| 1 | MKD1 | 38 | 62 | 0 | 0 | 100 |
| 2 | MKD2 | 49 | 45 | 6 | 0 | 100 |
| 3 | MKD3 | 43 | 57 | 0 | 0 | 100 |
| 4 | MKD4 | 55 | 45 | 0 | 0 | 100 |
| 5 | MKD5 | 55 | 45 | 0 | 0 | 100 |
| | Mean | 48 | 50.8 | 1.2 | 0 | 100 |

Tabel diatas menggambarkan mayoritas jawaban responden “Setuju” sebanyak 50.8% mengenai variabel motivasi *dissatisfier*. Serta pertanyaan nomor 1 dengan 62% jawaban responden "Sangat Setuju" merupakan pernyataan yang paling besar pengaruhnya. Ini menunjukkan bahwa pegawai merasa kebijakan pemimpin sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi.

b. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi *Satisfier*

Pada penelitian ini Variabel X_2 dengan melalui 6 item pernyataan yang menampilkan indikator-indikator dari variabel tersebut sebagai pengukuran

lalu didistribusikan kepada 47 responden. Berikut tabel yang menyatakan tanggapan terhadap motivasi *satisfier*:

Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Satisfier

| Satisfier (X ₂) | | | | | | |
|-----------------------------|----------------|------|-----|------|-------|---------|
| No. | Item Kuesioner | SS % | S % | TS % | STS % | Total % |
| 1 | MKS1 | 40 | 60 | 0 | 0 | 100 |
| 2 | MKS2 | 38 | 60 | 2 | 0 | 100 |
| 3 | MKS3 | 41 | 53 | 6 | 0 | 100 |
| 4 | MKS4 | 21 | 73 | 6 | 0 | 100 |
| 5 | MKS5 | 49 | 47 | 4 | 0 | 100 |
| 6 | MKS6 | 36 | 62 | 2 | 0 | 100 |
| | Mean | 37.5 | 59 | 3.33 | 0 | 100 |

Tabel diatas menggambarkan mayoritas jawaban responden “Setuju” sebanyak 59% mengenai variabel motivasi *satisfier*. Serta pertanyaan nomor 4 dengan 73% jawaban responden "Setuju" merupakan pernyataan yang paling besar pengaruhnya. Ini menunjukkan bahwa Kemenag Kabupaten Paser mampu membuat pegawainya merasa mendapatkan apresiasi setelah menyelesaikan suatu tugas.

c. Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini Variabel Y dengan melalui 13 item pernyataan yang menampilkan indikator-indikator dari variabel tersebut sebagai pengukuran lalu didistribusikan kepada 47 responden. Berikut tabel yang menyatakan tanggapan terhadap motivasi *dissatisfier*

Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai

| Kinerja Pegawai (Y) | | | | | | |
|---------------------|----------------|------|------|------|-------|---------|
| No. | Item Kuesioner | SS % | S % | TS % | STS % | Total % |
| 1 | y1 | 36 | 62 | 2 | 0 | 100 |
| 2 | y2 | 30 | 70 | 0 | 0 | 100 |
| 3 | y3 | 53 | 39 | 6 | 2 | 100 |
| 4 | y4 | 32 | 64 | 0 | 4 | 100 |
| 5 | y5 | 40 | 58 | 2 | 0 | 100 |
| 6 | y6 | 49 | 51 | 0 | 0 | 100 |
| 7 | y7 | 58 | 38 | 2 | 2 | 100 |
| 8 | y8 | 47 | 51 | 2 | 0 | 100 |
| 9 | y9 | 25 | 62 | 13 | 0 | 100 |
| 10 | y10 | 34 | 55 | 11 | 0 | 100 |
| 11 | y11 | 27 | 62 | 11 | 0 | 100 |
| 12 | y12 | 53 | 45 | 2 | 0 | 100 |
| 13 | y13 | 57 | 43 | 0 | 0 | 100 |
| | Mean | 41.6 | 53.8 | 3.9 | 0.6 | 100 |

Tabel diatas menggambarkan mayoritas jawaban responden “Setuju” sebanyak 53.8% mengenai variabel kinerja pegawai. Serta pertanyaan nomor 2 dengan 70% jawaban responden "Setuju" merupakan pernyataan yang paling besar pengaruhnya. Ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu mengerjakan dengan hasil yang tepat sesuai dengan pokok dan fungsi yang ada di instansi.

C. Analisis Data

1. Hasil Uji Statistika Deskriptif

Dalam penelitian ini, variabel yang dipergunakan meliputi motivasi motivasi *dissatisfier*, motivasi *satisfier*, serta kinerja pegawai. Tabel berikut akan menunjukkan semua variabel tersebut yang dianalisis secara statistik deskriptif:

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Dissatisfier_X1 | 47 | 15 | 20 | 17.34 | 1.809 |
| Satisfier_X2 | 47 | 14 | 24 | 20.30 | 2.225 |
| Kinerja_Y | 47 | 32 | 52 | 43.60 | 5.355 |
| Valid N (listwise) | 47 | | | | |

Gambar 4. 5 Hasil Uji Statistika Deskriptif

Tabel di atas menggambarkan pada variabel Motivasi *Dissatisfier* nilai tertinggi adalah 20 dan terendah adalah 15, dengan standar deviasi sebesar 1,809 dan rata-rata total 17,34. Variabel Motivasi *Satisfier* nilai tertinggi adalah 24 dan nilai jawaban terendah adalah 14, dengan standar deviasi sebesar 2,225 dan rata-rata total 20,30. Sedangkan variabel Kinerja Pegawai nilai jawaban tertinggi sebesar 52 dan nilai terendah sebesar 32, dengan standar deviasi sebesar 5,355 dan rata-rata total 43,60.

2. Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dapat diperoleh melalui nilai α r tabel 5% sebesar 0,288. Dapat dinyatakan valid suatu item kuesioner apabila nilai

$r_{hitung} > r_{tabel}$. Tabel berikut adalah hasil uji validitas terhadap 47 responden:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Statistika Deskriptif

| No. Item | r hitung | r tabel 5% (48) | Sig. | Kriteria |
|--|----------|-----------------|-------|----------|
| Motivasi Kerja <i>Dissatisfier</i> (X ₁) | | | | |
| MKD1 | 0,755 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| MKD2 | 0,413 | 0,288 | 0,004 | VALID |
| MKD3 | 0,846 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| MKD4 | 0,769 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| MKD5 | 0,745 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| Motivasi Kerja <i>Satisfier</i> (X ₂) | | | | |
| MKS1 | 0,617 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| MKS2 | 0,664 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| MKS3 | 0,720 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| MKS4 | 0,516 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| MKS5 | 0,767 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| MKS6 | 0,793 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| Kinerja Pegawai (Y) | | | | |
| KY1 | 0,742 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| KY2 | 0,717 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| KY3 | 0,722 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| KY4 | 0,734 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| KY5 | 0,671 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| KY6 | 0,452 | 0,288 | 0,001 | VALID |
| KY7 | 0,822 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| KY8 | 0,720 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| KY9 | 0,606 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| KY10 | 0,894 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| KY11 | 0,764 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| KY12 | 0,755 | 0,288 | 0,000 | VALID |
| KY13 | 0,657 | 0,288 | 0,000 | VALID |

Setiap item memiliki nilai r_{hitung} yang lebih tinggi daripada nilai r_{tabel} , seperti yang ditunjukkan dalam tabel diatas. Hal ini menandakan bahwa matrik dari variabel motivasi *dissatisfier*, variabel

motivasi *satisfier*, dan kinerja pegawai mampu dipergunakan sebagai alat yang valid untuk analisis selanjutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu variabel dapat dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* (α) dari variabel yang diteliti melebihi 60% (0,60). Tabel berikut hasil uji reliabilitas kepada 47 responden:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | alpha | Nilai reliabel | Kriteria |
|----------|-------|----------------|----------|
| MKD | 0,724 | >0,60 | Reliabel |
| MKS | 0,770 | >0,60 | Reliabel |
| Y | 0,919 | >0,60 | Reliabel |

Nilai *cronbach alpha* pada tabel menunjukkan variabel X_1 adalah 0724, variabel X_2 adalah 0,770, dan variabel Y adalah 0,919 hal ini bermakna dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena nilai *alpha* setiap variabel > 0,60 dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui model regresi yang memiliki variabel bebas dan variabel terikat apakah berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal atau hampir normal. Tabel berikut menunjukkan penggunaan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dalam penelitian ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 47 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.00050781 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .119 |
| | Positive | .119 |
| | Negative | -.086 |
| Test Statistic | | .119 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .095 ^c |

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

Gambar 4. 6 Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

Hasil tabel menyatakan bahwa nilai Asymp. Sig (0,095) > 0,05 yang dapat disimpulkan nilai residual data berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Ketika antar variabel independen tidak memiliki korelasi ini merupakan model regresi yang baik. Salah satu cara untuk mendeteksinya yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance inflation Factor* (VIF). Multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai *tolerance* > 0,10 dengan nilai VIF < 10,00. Tabel berikut menunjukkan hasil uji multikolinearitas:

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.289 | 4.643 | | -.062 | .951 | | |
| | Dissatisfier_X1 | .715 | .342 | .242 | 2.093 | .042 | .535 | 1.868 |
| | Satisfier_X2 | 1.551 | .278 | .645 | 5.584 | .000 | .535 | 1.868 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Gambar 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil tabel menyatakan, nilai *Tolerance* variabel X₁ 0,535 > 0,10 dan nilai VIF 1,868 < 10, pada variabel X₂ mempunyai nilai *Tolerance* 0,535 > 0,10 dan nilai VIF 1,868 < 10,00. Oleh karena itu, dapat dikatakan variabel X₁ dan variabel X₂ dalam penelitian ini tidak memiliki multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat variasi residu yang heterogen antara pengamat yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas., uji *Glejser* digunakan untuk mengetahuinya. Tabel berikut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Gejalanya muncul jika nilai signifikansinya < 0,05. Tabel berikut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas:

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.401 | 2.964 | | .810 | .422 | | |
| | Dissatisfier_X1 | -.067 | .218 | -.063 | -.308 | .759 | .535 | 1.868 |
| | Satisfier_X2 | .052 | .177 | .060 | .291 | .772 | .535 | 1.868 |

a. Dependent Variable: ABS_RESN

Gambar 4. 8 Hasil Uji Statistik Heterokedastisitas

Seperti yang dinyatakan dalam tabel di atas, hasil uji untuk heteroskedastisitas menunjukkan bahwa signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$, Sig variabel X_1 $0,759 > 0,05$ dan, pada variabel X_2 mempunyai nilai Sig $0,772 > 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dapat dianggap layak untuk digunakan.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen dan variabel independen, uji t perlu dilakukan. Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka variabel independen berdampak signifikan terhadap variabel

| | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.289 | 4.643 | | -.062 | .951 | | |
| | Dissatisfier_X1 | .715 | .342 | .242 | 2.093 | .042 | .535 | 1.868 |
| | Satisfier_X2 | 1.551 | .278 | .645 | 5.584 | .000 | .535 | 1.868 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

dependen

Gambar 4. 9 Hasil Uji T

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pada uji parsial terdapat hasil pengaruh Motivasi *Dissatisfier* (X_1) terhadap Kinerja dengan nilai Sig. sebesar $(0,042) < 0,05$ dan nilai t hitung $2,093 > 2,015$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis pertama diterima dengan koefisien motivasi *dissatisfier* (X_1) secara parsial berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja pegawai (Y).

- 2) Pada uji parsial terdapat hasil pengaruh Motivasi *Satisfier* (X_2) terhadap Kinerja dengan nilai Sig. sebesar $(0,000) < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,584 > 2,015$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis kedua diterima dengan koefisien motivasi *Satisfier* (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 905.179 | 2 | 452.589 | 48.085 | .000 ^b |
| | Residual | 414.140 | 44 | 9.412 | | |
| | Total | 1319.319 | 46 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Satisfier_X2, Dissatisfier_X1

Gambar 4. 10 Hasil Uji F

Berlandaskan output diatas menyatakan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ selain itu, $F_{hitung} 48,085 > F_{tabel} 3,20$, dengan demikian bahwa H_a diterima yang bermakna Motivasi Kerja *Dissatisfier* (X_1) dan Motivasi Kerja *Satisfier* (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .828 ^a | .686 | .672 | 3.068 |

a. Predictors: (Constant), Satisfier_X2, Dissatisfier_X1

Gambar 4. 11 Hasil Koefisien Determinasi

Berlandaskan output diatas menyatakan nilai (R^2) adalah 0.672 (67.2%) hal tersebut menunjukkan korelasi antara variabel motivasi *Dissatisfier*, dan motivasi *Satisfier* berpengaruh kepada kinerja pegawai, sedangkan sisanya 32.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terikat dalam penelitian ini.

5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.289 | 4.643 | | -.062 | .951 | | |
| | Dissatisfier_X1 | .715 | .342 | .242 | 2.093 | .042 | .535 | 1.868 |
| | Satisfier_X2 | 1.551 | .278 | .645 | 5.584 | .000 | .535 | 1.868 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Gambar 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berlandaskan tabel diatas didapatkan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

$$Y = -0.289 + 0,715 + 1, 551$$

- a) Koefisien Regresi:
- a. Nilai konstanta sebesar -0.289 artinya jika motivasi *dissatisfier*, dan *satisfier* tetap konstan, maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar -0.289.
 - b. Koefisien regresi motivasi kerja *dissatisfier* sebesar 0,715 bernilai positif, dengan demikian setiap kenaikan sebesar 1% pada motivasi kerja *dissatisfier*, kinerja pegawai akan meningkatkan sebesar 0,715.
 - c. Koefisien regresi motivasi kerja *satisfier* sebesar 1,551 bernilai positif, maka artinya apabila motivasi kerja *satisfier* meningkat maka, kinerja pegawai akan ada kenaikan sebesar 1,551.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Tabel Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja *Dissatisfier* (X_1)

Pada variabel motivasi kerja *dissatisfier* terdapat 5 pertanyaan yang digunakan dalam penelitian. Berikut hasil dari variabel motivasi kerja *dissatisfier* yang diolah menggunakan program SPSS:

Tabel 4. 8 Kebijakan pemimpin sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam instansi

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 29 | 61.7 | 61.7 | 61.7 |
| | Sangat Setuju | 18 | 38.3 | 38.3 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana 100% menjawab

dengan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 29 responden atau 61.7% “Setuju” dan 18 responden atau 38,3% “Sangat Setuju”. Tidak ada satupun responden yang menyatakan ketidaksetujuannya. Hasil ini mengarahkan pada bahwa kebijakan yang diterapkan kepala atau pemimpin dari Kementerian Agama Kabupaten Paser dianggap sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk para pegawai.

Kebijakan pemimpin instansi yang sesuai dengan peraturan merujuk pada teori motivasi kerja pada Herzberg tentang *dissatisfier* atau hygiene, Faktor ini mengarahkan pada teknik pengawasan bahwa ketika pemimpin menetapkan peraturan yang adil seperti dalam hal mendelegasikan tanggung jawab atau memberikan instruksi dan lain-lainnya, pegawai merasa didukung dengan keadilan, yang mencegah ketidakpuasan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan stabil. Pengaruh terhadap kinerja pegawai bahwa peraturan yang berlaku diciptakan oleh kepemimpinan yang positif, dapat menumbuhkan kepercayaan dan rasa hormat di antara pegawai serta mereka lebih produktif bersemangat dalam bekerja dan berkontribusi lebih baik terhadap tujuan instansi.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa pegawai merasa kebijakan pemimpin di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser sesuai dengan peraturan yang berlaku, yang menyebabkan mereka lebih termotivasi untuk bekerja.

Tabel 4. 9 Saya merasa terdorong semangat kerja lebih keras karena tambahan gaji yang diberikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 3 | 6.4 | 6.4 | 6.4 |
| | Setuju | 21 | 44.7 | 44.7 | 51.1 |
| | Sangat Setuju | 23 | 48.9 | 48.9 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 23 responden atau 48,9% “Sangat Setuju” dan 21 responden atau 44,7% “Setuju” serta yang menyatakan ketidaksetujuannya hanya 3 responden atau 6.4% “Tidak Setuju”. Hasil ini mengarahkan bahwa para pegawai merasa terdorong semangat kerja lebih keras karena tambahan gaji yang diberikan faktor ini memberikan kontribusi positif, meningkatkan motivasi kerja pegawai. Meskipun dalam hal ini masih ada persentase yang kecil 6.4% yang menyatakan ketidaksetujuannya. Dalam ini menandakan bahwa ada sejumlah kecil pegawai yang merasa tidak terdorong semangat kerja lebih keras karena tambahan gaji yang diberikan.

Gaji termasuk dalam kategori faktor *higiene* dalam teori dua faktor Herzberg. Faktor *dissatisfier* gaji berfungsi sebagai faktor untuk mencegah ketidakpuasan di tempat kerja. Dalam situasi seperti ini, gaji yang memadai tidak secara langsung meningkatkan motivasi untuk bekerja, tetapi memberikan gaji tambahan atau insentif dapat membuat pegawai

merasa lebih dihargai dan mendorong mereka untuk melakukan lebih banyak pekerjaan.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa mayoritas pegawai merasa merasa terdorong semangat kerja lebih keras karena tambahan gaji yang diberikan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang baik. Adapun dalam hal masih 6.4% responden yang belum merasa terdorong semangat kerja lebih keras karena tambahan gaji yang diberikan diharapkan memberikan kesempatan untuk pegawai melakukan pengembangan diri, menyediakan pelatihan, meningkatkan komunikasi, dan mengadakan program penghargaan dapat membantu mengatasi masalah ini dan meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 4. 10 Saya merasa tidak ada kebijakan instansi yang memberatkan saya untuk menjalaninya

Frekuensi Jawaban Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 27 | 57.4 | 57.4 | 57.4 |
| | Sangat Setuju | 20 | 42.6 | 42.6 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana 100% menjawab dengan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 20 responden atau 42.6% “Setuju” dan 27 responden atau 57.4% “Sangat Setuju”. Tidak ada satupun responden yang merasa bahwa kebijakan instansi memberatkan mereka. Hasil ini mengarahkan pada bahwa kebijakan yang diterapkan Kementerian Agama Kabupaten Paser dinilai

adil dan tidak membebani para pegawai. Kebijakan instansi yang tidak memberatkan merujuk pada teori motivasi kerja pada Herzberg tentang *dissatisfier* atau *hygiene*, Faktor ini menunjukkan bahwa meskipun tidak meningkatkan motivasi secara langsung tetapi mampu membantu mencegah ketidakpuasan kerja.

Kebijakan yang tidak memberatkan pegawai dapat membantu kinerja pegawai. Ketika kebijakan organisasi tampak adil dan mendukung, pegawai cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, kebijakan yang memberatkan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan stress yang mampu berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa pegawai menganggap kebijakan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser tidak memberatkan mereka, yang membuat mereka sangat termotivasi untuk bekerja. Kebijakan yang adil dan tidak memberatkan, menurut teori motivasi kerja, adalah komponen penting yang mendukung motivasi dan kinerja pegawai.

Tabel 4. 11 Lingkungan kerja saya aman dan nyaman

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 21 | 44.7 | 44.7 | 44.7 |
| | Sangat Setuju | 26 | 55.3 | 55.3 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana 100% menjawab dengan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 26 responden atau 55.3% “Sangat setuju” dan 21 responden atau 44.7% “Setuju”. Tidak ada satupun responden yang menyatakan ketidaksetujuannya. Hasil ini mengarahkan pada bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Pada teori Herzberg tentang motivasi dalam faktor *dissatisfier* bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat mencegah ketidakpuasan karyawan, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan semangat karyawan. Adapun pengaruh pada kinerja pegawai yaitu ketika pegawai merasa aman dan nyaman di tempat kerja mereka, mereka cenderung lebih fokus dan produktif. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat mengurangi stres dan ketidakpuasan karyawan. Ini berdampak positif pada kesehatan mental dan fisik karyawan, yang dapat menyebabkan mereka lebih baik dalam pekerjaan mereka.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser merasa memiliki lingkungan kerja mereka aman dan nyaman, yang berkontribusi pada motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang baik. Menurut teori motivasi kerja, lingkungan kerja yang aman dan nyaman adalah komponen penting yang mendukung motivasi dan kinerja pegawai. Instansi harus terus memastikan bahwa

lingkungan kerja yang aman dan nyaman tetap ada dan ditingkatkan jika mereka ingin mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai mereka.

Tabel 4. 12 Kami suka membantu satu sama lain antar rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan

Frekuensi Jawaban Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 21 | 44.7 | 44.7 | 44.7 |
| | Sangat Setuju | 26 | 55.3 | 55.3 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana 100% menjawab dengan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 21 responden atau 44.7% “Setuju” dan 26 responden atau 55.3% “Sangat setuju”. Tidak ada satupun responden yang menyatakan ketidaksetujuannya. Hasil ini mengarahkan pada bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser memiliki budaya kerja sama yang kuat dan saling membantu sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Menurut teori dua faktor Herzberg pada indikator *Interpersonal relation* atau hubungan antar pribadi kerja yang baik dan dukungan sosial dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, budaya saling membantu di tempat kerja dapat dianggap sebagai motivasi yang signifikan. Rekan kerja saling membantu untuk menciptakan kerja sama

dan kolaborasi dalam tim yang baik, yang meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Budaya kerja sama dan saling membantu juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan positif. Hal ini dapat mengurangi konflik membantu juga berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih positif dan harmonis. Ini dapat mengurangi perselisihan, meningkatkan semangat karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser memiliki budaya kerja sama dan saling membantu yang kuat, yang berkontribusi pada motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang baik. Menurut teori motivasi kerja, budaya kerja sama dan saling membantu adalah faktor penting yang mendukung motivasi dan kinerja karyawan. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai, instansi harus terus mendorong budaya ini.

Tabel 4. 13 Hasil Uji T indikator pada variabel motivasi kerja *dissatisfier* terhadap kinerja pegawai

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.409 | 4.134 | | 2.518 | .016 |
| | Teknik Pengawasan | 1.509 | 1.253 | .161 | 1.204 | .236 |
| | Gaji | .830 | .681 | .111 | 1.219 | .230 |
| | Administrasi dan Kebikakan | 3.330 | 1.434 | .360 | 2.322 | .025 |
| | Hubungan antar pribadi | .843 | 1.166 | .092 | .723 | .474 |
| | Kondisi Kerja | 3.050 | 1.170 | .332 | 2.607 | .013 |

a. Dependent Variable: Y1

Hasil analisis regresi pada tabel menunjukkan bahwa ada lima indikator dari faktor motivasi kerja *dissatisfier* yang dianalisis, yaitu teknik pengawasan, gaji, administrasi dan kebijakan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Dari lima indikator tersebut, tidak ada satupun yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara individu. Namun, masing-masing indikator tetap memiliki peranan penting dalam konteks yang lebih luas.

Nilai t-hitung untuk indikator teknik pengawasan adalah 1,304 dengan signifikansi 0,236, yang menunjukkan bahwa pengawasan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, peran teknik pengawasan yang efektif tetap penting untuk memastikan pegawai bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan meminimalkan kesalahan. Disarankan untuk mempertahankan teknik pengawasan yang ada sambil mencari cara untuk meningkatkan efektivitasnya.

Indikator gaji memiliki nilai t-hitung sebesar 1.219 dengan signifikansi 0.230, yang menunjukkan bahwa gaji juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, gaji tetap merupakan faktor penting dalam memotivasi pegawai. Perusahaan harus terus memastikan bahwa gaji ataupun tambahan gaji yang diberikan kompetitif dan sesuai dengan standar industri untuk menjaga kepuasan dan motivasi pegawai.

Nilai t-hitung untuk administrasi dan kebijakan adalah 1.625 dengan signifikansi 0,0252. Menunjukkan hasil yang signifikan, administrasi dan kebijakan yang baik sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan adil. Disarankan untuk mempertahankan dan kebijakan administrasi yang ada dan terus menyempurnakannya agar sesuai dengan kebutuhan pegawai dan perusahaan.

Indikator hubungan antar pribadi menunjukkan nilai t-hitung sebesar 0.723 dengan signifikansi 0,474, yang juga tidak signifikan. Hubungan antar pribadi yang baik di tempat kerja tetap krusial dalam membangun kerja sama tim yang solid dan harmonis. Disarankan untuk mengadakan program-program yang dapat meningkatkan hubungan antar pegawai, seperti kegiatan tim building atau acara sosial.

Kondisi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,607 dengan signifikansi 0.013, yang menunjukkan hasil signifikansi Kondisi kerja yang baik sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Lembaga sebaiknya terus mempertahankan dan meningkatkan kondisi kerja dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan hasil analisis, pada indikator administrasi dan kebijakan serta kondisi kerja terbukti signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Maka, kedua aspek ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Sedangkan untuk indikator teknik Pengawasan, gaji, dan hubungan antar pribadi, meskipun tidak signifikan, tetap merupakan faktor penting dalam

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Program dan kebijakan yang fokus pada aspek-aspek ini akan membantu menjaga dan meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, lembaga sebaiknya mempertahankan dan terus menyempurnakan semua faktor *dissatisfier* ini untuk memastikan kinerja pegawai yang optimal. Perusahaan juga bisa mempertimbangkan survei kepuasan pegawai untuk mendapatkan masukan langsung dan spesifik tentang aspek yang perlu ditingkatkan.

Adapun pengaruh variabel motivasi kerja pada faktor *dissatisfier* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja pada faktor *dissatisfier* (X_1) terhadap kinerja pegawai. Ini ditunjukkan oleh nilai thitung $2,093 > 2,015$, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$ juga mendukung kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja *dissatisfier* (X_1) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil ini bersesuaian kepada penelitian sebelumnya oleh Setyo Budi Utomo (2021) yang menegaskan adanya korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Lebih lanjut, penelitian yang dibuat oleh Eric Inando (2020) memperkuat hubungan ini dengan menyoroti dampak signifikan dan positif motivasi kerja terhadap kinerja ($r=0,690$ dan $p = 0,000 < 0,05$). Kumpulan penelitian ini menggarisbawahi pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam lingkungan organisasi.

Dalam Islam dijelaskan dalam Q.S. Al-Jumu'ah/62:10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila salat Jumat telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung”.

Ayat tersebut menekankan pentingnya pengembangan diri dan motivasi dalam diri individu, serta memiliki etos kerja yang baik dengan menekankan bahwa orang yang mempunyai motivasi yang kuat adalah orang yang mendapat keberkahan dan rezeki dari Allah SWT.

Ketika kita menghubungkan konsep ini dengan konteks tempat kerja, di mana motivasi kerja dikaitkan dengan kinerja pegawai, kita dapat melihat bahwa pegawai yang dengan tekun dan tuntas menyelesaikan tugasnya dapat berkontribusi dalam mengarahkan organisasi menuju kesuksesan. Manajer dalam hal ini memainkan peran yang penting dalam mengevaluasi dan memilih pegawai berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka, memastikan bahwa individu yang tepat berada pada peran yang tepat untuk mendorong kemajuan organisasi. Hal ini sejalan dengan gagasan bahwa karyawan yang termotivasi dan berdedikasi, didukung oleh manajemen yang kompeten dan strategis, dapat meningkatkan kinerja dan kesuksesan organisasi.

2. Berikut ini merupakan distribusi jawaban responden berdasarkan variabel motivasi kerja *satisfier* (X_2):

Pada variabel motivasi kerja *dissatisfier* terdapat 5 pertanyaan yang digunakan dalam penelitian. Berikut hasil dari variabel motivasi kerja *satisfier* yang diolah menggunakan program SPSS:

Tabel 4. 14 Saya memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dijalani

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 28 | 59.6 | 59.6 | 59.6 |
| | Sangat Setuju | 19 | 40.4 | 40.4 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai respon menunjukkan distribusi jawaban yang dimana 100% menjawab dengan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 28 responden atau 59.6% “Setuju” dan 19 responden atau 40.4% “Sangat setuju”. Tidak ada satupun responden yang menyatakan ketidaksetujuannya. Hasil ini mengarahkan pada bahwa pegawai memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang mereka jalani.

Pada pembahasan ini, kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dijalani oleh pegawai dapat dikaitkan dengan faktor motivator Herzberg, yaitu prestasi kerja. Ketika pegawai merasa memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya, mereka cenderung merasa lebih puas dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja mereka, karena mereka merasa kompeten dan percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Menurut teori Robbins kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, kemampuan dan kesempatan untuk berkontribusi¹. Pegawai yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan mereka menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat kemampuan yang memadai, yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif, dan mereka akan merasa termotivasi karena mereka dapat mencapai tujuan dan mendapatkan pengakuan atas kinerja mereka. Kemampuan yang kuat memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih efisien, pada akhirnya meningkatkan kuantitas output kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan yang baik dapat melakukan pekerjaan lebih cepat dan dengan lebih sedikit kesalahan. Ini menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan lebih banyak tugas sekaligus dibandingkan dengan karyawan yang kurang mampu.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa para pegawai memiliki keyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi mereka. Berdasarkan teori motivasi Herzberg dan teori kinerja karyawan Robbins, kemampuan yang sesuai ini merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan kinerja secara keseluruhan.

¹ Robbins, dan Judge, *Organizational Behavior (15th ed.)* (Boston: Pearson, 2013).

Tabel 4. 15 Pengalaman dan skill saya meningkat selama saya bekerja di instansi

Frekuensi Jawaban Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | Setuju | 28 | 59.6 | 59.6 | 61.7 |
| | Sangat Setuju | 18 | 38.3 | 38.3 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 18 responden atau 38.3% “Sangat setuju”, 28 responden atau 59.6% “Setuju” serta yang menyatakan ketidaksetujuannya hanya 1 responden atau 2.1% “Tidak Setuju”. Hasil ini mengarahkan pada bahwa para pegawai memiliki pengalaman dan skill meningkat selama bekerja di instansi, faktor ini memberikan kontribusi positif, meningkatkan motivasi kerja pegawai. Meskipun dalam hal ini masih ada persentase yang kecil 2.1% yang menyatakan ketidaksetujuannya. Dalam ini menandakan bahwa ada sejumlah kecil pegawai yang merasa tidak mengalami peningkatan pengalaman dan skill selama bekerja di instansi.

Apabila dilihat melalui teori motivasi dari Herzberg adapun dalam hal ini terkait dengan faktor *Satisfier* pada bahwa pegawai yang terus meningkatkan kemampuan dan pengalaman mereka cenderung memiliki kompetensi yang lebih baik, yang menghasilkan kinerja yang lebih baik dan produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu pengaruh terhadap kinerja

pegawai yaitu pegawai mungkin lebih termotivasi dan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka jika mereka memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang. Ini meningkatkan kesetiaan dan komitmen mereka terhadap organisasi. Serta, pegawai yang memiliki peluang untuk mengembangkan karir mereka dengan lebih banyak pengalaman dan keterampilan. Ini meningkatkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa mayoritas pegawai merasa memiliki peningkatan dalam hal pengalaman dan skill yang menghasilkan motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang baik. Adapun dalam hal masih 2.1% responden yang belum memiliki peningkatan dalam hal pengalaman dan skill instansi diharapkan memberikan kesempatan untuk pegawai melakukan pengembangan diri, mendukung program pelatihan, dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 4. 16 Saya menyenangi pekerjaan yang menantang di instansi saya

Frekuensi Jawaban Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 3 | 6.4 | 6.4 | 6.4 |
| | Setuju | 25 | 53.2 | 53.2 | 59.6 |
| | Sangat Setuju | 19 | 40.4 | 40.4 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 19 responden atau 40.4% “Sangat setuju”, 25 responden atau 53.2% “Setuju”

serta yang menyatakan ketidaksetujuannya hanya 3 responden atau 6.4% “Tidak Setuju”. Hasil ini mengarahkan pada bahwa para pegawai memiliki kesenangan dalam pekerjaan yang menantang faktor ini penting untuk, meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pada hal ini masih ada persentase yang kecil 6.4% yang menyatakan ketidaksetujuannya. Dalam ini menandakan bahwa ada sejumlah kecil pegawai yang merasa tidak menyenangi pekerjaan yang menantang.

Dalam hal ini pada teori 2 faktor menurut Herzberg, pekerjaan yang menantang masuk dalam faktor *satisfier* yaitu *work it self* (Pekerjaan itu Sendiri) dalam hal ini pegawai akan cenderung merasa lebih puas dan termotivasi apabila pekerjaan tersebut tidak monoton sehingga mereka lebih menyenangi pekerjaan yang menantang. Adapun pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu dimana pekerjaan yang menantang akan mendorong setiap diri pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif, mereka akan terdorong untuk mencari solusi yang baru dan lebih baik yang mampu meningkatkan kinerja seorang individu dalam instansi. Lalu dalam hal ini juga pegawai akan cenderung lebih puas dan memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Adapun 3 responden yang tidak menyenangi pekerjaan yang menantang di instansi ternyata 2 diantar pegawai tersebut pada item kinerja bagian indikator mandiri menjawab “Tidak setuju” terkait “Saya merupakan orang yang biasa bekerja dengan inisiatif tanpa menunggu perintah” serta “saya dapat memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja saya” maka dalam hal ini diharapkan instansi

dapat mendorong pegawai tersebut untuk mendorong pegawai dalam berpikir kreatif serta membantu untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser menyukai pekerjaan yang menantang, yang berkontribusi pada motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang baik. Adapun dalam hal masih 6.4% responden yang tidak menyukai pekerjaan yang menantang instansi diharapkan mampu meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan proses inovasi yang membuat mereka merasa lebih terlibat dan termotivasi, serta agar mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 4. 17 Saya mendapatkan apresiasi setelah menyelesaikan suatu tugas

Frekuensi Jawaban Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 3 | 6.4 | 6.4 | 6.4 |
| | Setuju | 34 | 72.3 | 72.3 | 78.7 |
| | Sangat Setuju | 10 | 21.3 | 21.3 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 10 responden atau 21.3% “Sangat setuju”, 34 atau 72.3% “Setuju” serta 3 responden atau 6.4% “Tidak Setuju”. Hasil ini mengarahkan pada bahwa para pegawai mendapatkan apresiasi setelah menyelesaikan tugas faktor dapat memberikan kontribusi positif, meningkatkan motivasi kerja

pegawai. Adapun dalam hal ini masih ada persentase yang kecil 6.4% yang menyatakan ketidaksetujuannya. Dalam ini menandakan bahwa ada sejumlah kecil pegawai yang merasa tidak mendapatkan apresiasi setelah menyelesaikan tugas.

Menurut teori dua faktor Herzberg, elemen motivasi seperti pengakuan (apresiasi) memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi. Apresiasi yang diterima oleh pegawai setelah menyelesaikan tugas berperan sebagai faktor *satisfier* yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong kinerja yang lebih baik. Ketika budaya kerja positif seperti memberikan apresiasi kepada pegawai dilakukan maka hal ini juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Hasil output ini memberikan kesimpulan sebagian besar pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser merasa dihargai setelah menyelesaikan tugas, yang berkontribusi pada motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang baik. Namun, 6.4% orang yang menjawab tidak setuju hal ini mengindikasikan perlunya instansi melakukan survei kepuasan kerja terhadap para pegawai secara berkala, diharapkan menerapkan rekomendasi yang diberikan agar motivasi dan kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan, sejalan dengan teori motivasi Herzberg dan teori kinerja karyawan Robbins.

Tabel 4. 18 Saya merasa terdorong untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya

Frekuensi Jawaban Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| | Setuju | 22 | 46.8 | 46.8 | 51.1 |
| | Sangat Setuju | 23 | 48.9 | 48.9 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 23 responden atau 48.9% “Sangat setuju”, 22 responden atau 46.8% “Setuju” serta yang menyatakan ketidaksetujuannya hanya 2 responden atau 4.3% “Tidak Setuju”. Hasil ini mengarahkan pada bahwa para pegawai memiliki rasa terdorong untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai. Meskipun dalam hal ini masih ada persentase yang kecil 4.3% yang menyatakan ketidaksetujuannya. Dalam ini menandakan bahwa ada sejumlah kecil pegawai yang merasa tidak terdorong untuk mengembangkan potensi yang ada diri pegawai tersebut.

Apabila dilihat melalui teori motivasi dari Herzberg adapun dalam hal ini terkait dengan faktor *Satisfier* pada *possibility of growth* (Kemungkinan untuk mengembangkan diri) bahwa peluang untuk mengembangkan diri membuat pegawai memiliki kecenderungan merasa lebih puas dan termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Adapun pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kualitas pegawai dapat ditingkatkan dengan dorongan untuk meningkatkan potensi mereka. Pegawai yang terus belajar dan berkembang cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, yang menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu pegawai yang melihat peluang untuk berkembang cenderung lebih termotivasi dan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja mereka. Serta untuk para pegawai yang memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung lebih berdedikasi terhadap organisasi mereka. Mereka lebih cenderung bertahan lama dan berkontribusi sebanyak mungkin.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser merasa terdorong untuk mengembangkan potensi diri mereka, yang berkontribusi pada kinerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi. Adapun dalam hal masih 4.2% responden yang belum merasa terdorong untuk mengembangkan potensi diri mereka instansi diharapkan terus memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, mendukung program pelatihan, dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai mereka.

Tabel 4. 19 Saya bekerja dengan sepenuh hati untuk mewujudkan pelayanan yang baik

Frekuensi Jawaban Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | Setuju | 17 | 36.2 | 36.2 | 38.3 |
| | Sangat Setuju | 29 | 61.7 | 61.7 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 29 responden atau 60.4% “Sangat setuju”, 8 responden atau 37.5% “Setuju” serta 1 responden atau 2.1% “Tidak Setuju”. Hasil ini mengarahkan bahwa para pegawai mampu bekerja dengan sepenuh hati untuk mewujudkan pelayanan yang baik. Meskipun dalam hal ini masih ada persentase yang kecil 2.1% yang menyatakan ketidaksetujuannya. Dalam ini menandakan bahwa ada sejumlah kecil pegawai belum memberikan pelayanan dengan sepenuh hati untuk mewujudkan pelayanan yang baik.

Menurut teori dua faktor Herzberg, elemen motivasi seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan yang menantang memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi. Komitmen mereka untuk memberikan pelayanan yang baik sebagai rasa tanggung jawab dan pengakuan pentingnya pekerjaan mereka.

Pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu pekerja yang bekerja dengan sepenuh hati cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kepuasan masyarakat dan citra instansi. Lalu pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan melakukan lebih banyak. Serta komitmen yang kuat untuk memberikan pelayanan yang baik menunjukkan loyalitas pegawai terhadap instansi, yang dapat mengurangi turnover dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja.

Hasil output ini memberikan kesimpulan sebagian besar pegawai berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang baik, yang berkontribusi pada motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang baik. Menurut teori motivasi kerja, komitmen untuk memberikan pelayanan yang baik adalah faktor penting yang mendukung motivasi dan kinerja karyawan. Adapun dalam hal masih 2.1% responden yang belum memberikan pelayanan dengan sepenuh hati untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai, serta mewujudkan pelayanan yang baik dalam hal ini instansi dirasa perlu menciptakan budaya pelayanan dengan mendorong budaya organisasi yang menekankan pentingnya pelayanan yang baik instansi harus terus memberikan penghargaan dan pengakuan, memberikan pelatihan yang relevan, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung layanan yang baik. dan komitmen terhadap kualitas dapat memperkuat motivasi intrinsik pegawai tersebut.

Tabel 4. 20 Hasil Uji T indikator pada variabel motivasi kerja *satisfier* terhadap kinerja pegawai

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 4.490 | 4.147 | | 1.083 | .285 |
| | Pencapaian | 3.602 | 1.058 | .334 | 3.404 | .002 |
| | Kesempatan untuk maju | -.995 | .950 | -.098 | -1.048 | .301 |
| | Pekerjaan itu Sendiri | 1.339 | .847 | .150 | 1.582 | .122 |
| | Penghargaan | 1.573 | .968 | .150 | 1.624 | .112 |
| | Kemungkinan untuk mengembangkan diri | 3.304 | .977 | .359 | 3.380 | .002 |
| | Tanggung Jawab | 2.608 | 1.080 | .262 | 2.414 | .020 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi, terdapat enam indikator dari faktor motivasi kerja *satisfier* yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Paser. Dari keenam indikator tersebut, dua indikator menunjukkan hasil signifikan, yaitu "Pencapaian", "Kemungkinan untuk mengembangkan diri," dan "Tanggung Jawab" dengan nilai t-hitung 3,404 dan 3,380, 2,414 masing-masing, dan nilai signifikansi (Sig.) < 0.05.

Pada indikator "Pencapaian" memiliki nilai t-hitung 3,602 menunjukkan bahwa semakin banyak pencapaian yang dimiliki pegawai, semakin baik kinerja mereka. Ketika pegawai mencapai tujuan dan target, mereka merasa lebih termotivasi dan lebih produktif. Sementara itu, indikator "Kemungkinan untuk mengembangkan diri" menunjukkan hasil signifikan dengan t-hitung 3,304. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberi kesempatan untuk berkembang lebih mungkin berkinerja lebih baik. Selain itu, indikator "Tanggung Jawab" menunjukkan hasil signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,414, yang menunjukkan bahwa adanya

perasaan bertanggung jawab di antara pegawai berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang merasa memiliki tanggung jawab atas tugas dan peran mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Untuk indikator "Kesempatan untuk maju", "Pekerjaan itu Sendiri", dan "Penghargaan", hasilnya tidak signifikan, dengan nilai t-hitung -1,048, 1,582, dan 1,624, yang menunjukkan bahwa kekuatan hubungan tidak cukup kuat untuk berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kantor Kementerian Agama Paser perlu melakukan evaluasi lebih lanjut untuk meningkatkan indikator-indikator motivasi kerja yang tidak signifikan. Untuk menjaga motivasi dan kinerja pegawai, disarankan agar lembaga mempertahankan dan meningkatkan penghargaan atas pencapaian mereka, memberikan pelatihan dan pengembangan diri seperti program karir dan pendidikan lanjutan, serta meningkatkan aspek tanggung jawab dengan memberi lebih banyak wewenang dalam pengambilan keputusan. Selain itu, penting untuk memahami harapan pegawai terhadap pekerjaan mereka dan cara penghargaan yang lebih efektif agar mereka merasa lebih puas dan produktif, meskipun saat ini hasil tersebut tidak signifikan, upaya terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Adapun Pengaruh Variabel Motivasi Kerja *satisfier* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja *Satisfier* (X2) mempengaruhi kinerja pegawai. Ini ditunjukkan oleh nilai thitung $5,584 > 2,015$, yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Selain itu juga, mempertimbangkan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, mendukung simpulan bahwa variabel motivasi

kerja *satisfier* (X_2) memiliki pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil ini bersesuaian kepada penelitian sebelumnya oleh Setyo Budi Utomo (2021) yang menegaskan adanya korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Lebih lanjut, penelitian yang dibuat oleh Eric Inando (2020) memperkuat hubungan ini dengan menyoroti dampak signifikan dan positif motivasi kerja terhadap kinerja ($r=0,690$ dan $p = 0,000 < 0,05$). Kumpulan penelitian ini menggarisbawahi pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam lingkungan organisasi.

Pada perihal ini menunjukkan bahwa pegawai Kementerian Agama Kabupaten Paser menjalankan pekerjaan secara ikhlas dengan penuh tanggung jawab, dan hal ini menggambarkan bahwa keinginan kerja atau motivasi kerja seorang muslim, tidak terjebak dengan menghalalkan segala cara lalu mengabaikan nilai-nilai keagamaan dan keimanan terlebih hanya untuk ambisi meraih harta, jabatan, dan prestasi. Sementara itu prestasi yang melebihi segala-galanya adalah prestasi di mata Allah. Dalam hal ini sejalan dengan ajaran Q.S. Asy-Syura/42:20.

مَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الْآخِرَةِ نَزِدْ لَهُ فِي حَرْثِهِ وَمَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ نَصِيبٍ

“Siapa yang menghendaki balasan di akhirat, akan Kami tambahkan balasan itu baginya. Siapa yang menghendaki balasan di dunia, Kami berikan kepadanya sebagian darinya (balasan dunia), tetapi dia tidak akan mendapat bagian sedikit pun di akhirat”.

Jika diterapkan dalam kehidupan nyata, fokus kerja tidak hanya pada kemaslahatan atau kebermanfaatannya dunia saja, namun yang terpenting juga kemaslahatan akhirat. Apa gunanya mencapai segala sesuatu di dunia, selain mempunyai prestasi yang berguna sesaat dalam hidup ini di mata manusia, padahal yang pasti lebih baik berprestasi di hadapan Allah dan Rasul-Nya serta dapat dinikmati dan dirasakan oleh banyak orang. Oleh karena itu, Motivasi kerja bagi seorang Muslim yang mendorong sikap positif terhadap perilaku individu dalam bekerja adalah upaya untuk memperoleh penghasilan, mendapatkan pahala, serta meraih keberkahan dari Allah Tuhan Yang Maha Esa.

3. Berikut ini merupakan distribusi jawaban responden berdasarkan variabel Kinerja Pegawai

Pada variabel kinerja pegawai terdapat 14 pertanyaan yang digunakan dalam penelitian. Berikut hasil dari variabel kinerja pegawai yang diolah menggunakan program SPSS:

Tabel 4. 21 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan

Frekuensi Jawaban Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | Setuju | 29 | 61.7 | 61.7 | 63.8 |
| | Sangat Setuju | 17 | 36.2 | 36.2 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini,

dengan 17 responden atau 36,2% “Sangat setuju”, 29 responden atau 61,7% “Setuju” serta yang menyatakan ketidaksetujuannya hanya 2 responden atau 2,1% “Tidak Setuju”. Hasil ini mengarahkan pada bahwa para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun dalam hal ini masih ada persentase yang kecil 2,1% yang menyatakan ketidaksetujuannya. Perihal ini menandakan bahwa sejumlah kecil pegawai yang merasa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Pernyataan ini berhubungan dengan teori kinerja pegawai menurut Robbins dimana kemampuan seorang pegawai berkaitan kualitas kinerja. Robbins menyatakan kinerja yang baik mencakup kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Sejalan dengan ini menurut Herzberg, ketika pegawai merasa kompeten dan mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik, mereka cenderung merasa puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa pegawai Kemenag Paser memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi, yang didukung oleh pemahaman dan keterampilan yang kuat dalam melaksanakan tugas mereka. Faktor motivasi seperti pencapaian dan pengakuan memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja pegawai. Akibatnya, peningkatan keterampilan dan pemahaman pegawai secara langsung berkontribusi pada peningkatan jumlah kinerja. Dengan melihat masih adanya 2,1% yang merasa tidak setuju dengan

pernyataan ini maka dirasa penting untuk Kantor Kementerian Agama Paser membantu meningkatkan keterampilan dan pemahaman pegawai, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Langkah-langkah ini, yang didukung oleh teori motivasi Herzberg dan teori kinerja Robbins, bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Tabel 4. 22 Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang tepat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada di instansi

Frekuensi Jawaban Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 33 | 70.2 | 70.2 | 70.2 |
| | Sangat Setuju | 14 | 29.8 | 29.8 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana 100% menjawab dengan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 33 responden atau 70,2% “Setuju” dan 14 responden atau 29,8% “Sangat setuju”. Tidak ada satupun responden yang menyatakan ketidaksetujuannya. Hasil ini mengarahkan pada bahwa pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang tepat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada di instansi.

Pencapaian dalam tugas dan pengakuan atas kinerja yang tepat merupakan komponen penting yang meningkatkan motivasi intrinsik, sehingga kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas

pokok dan fungsi dapat dikategorikan sebagai faktor *satisfier*. Memiliki kemampuan yang sesuai dan merasa dihargai atas pencapaian pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk terus berkinerja baik. Dalam hal teori kinerja kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi merupakan indikasi dari tingkat kemampuan yang tinggi, yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Pada teori Robbins faktor pegawai yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi merupakan bukti dari tingkat kemampuan mereka yang tinggi. Tingkat kemampuan ini, dikombinasikan dengan motivasi yang tepat, akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Serta pegawai akan cenderung menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, yang sesuai dengan standar instansi.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa para pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan tugas dan fungsi utama organisasi. Kemampuan ini meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan, menurut teori kinerja pegawai Robbins dan Herzberg.

Tabel 4. 23 Saya memiliki berbagai jenis tugas yang harus dikerjakan

| | | Frekuensi Jawaban Responden | | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | Tidak Setuju | 3 | 6.4 | 6.4 | 8.5 |
| | Setuju | 25 | 53.2 | 53.2 | 61.7 |
| | Sangat Setuju | 18 | 38.3 | 38.3 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 25 responden atau 53.2% “Setuju” dan 18 responden atau 38.3% “Sangat setuju” serta yang menyatakan ketidaksetujuannya hanya 2 responden atau 2.1% “Tidak Setuju” dan 3 responden atau 6,4%. Hasil ini mengarahkan pada bahwa para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun dalam hal ini masih ada persentase yang kecil 8.5% yang menyatakan ketidaksetujuannya. Perihal ini menandakan bahwa sejumlah kecil pegawai yang merasa tidak memiliki berbagai jenis tugas yang harus dikerjakan.

Menurut teori robbins kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti indikator kuantitas kerja. Banyak tugas yang dapat dilakukan oleh pegawai dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Dengan banyak tanggung jawab, karyawan cenderung lebih sibuk dan terlibat secara aktif dalam berbagai aspek pekerjaan mereka, yang dapat menghasilkan peningkatan produktivitas keseluruhan. Robbins menekankan bahwa karyawan yang termotivasi dan memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas mereka akan lebih produktif dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan teori motivasi 2 faktor menurut Herzberg pada faktor *dissatisfiers* memiliki berbagai jenis tugas yang harus dikerjakan dapat dianggap sebagai faktor *dissatisfier* yang meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Herzberg, tugas yang beragam dan menantang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menggunakan keterampilan mereka secara maksimal, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Hal ini menciptakan rasa pencapaian, pengakuan, dan perkembangan pribadi, yang semuanya adalah komponen penting dari faktor *dissatisfier*.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa para pegawai merasa bahwa mereka memiliki berbagai tugas yang perlu diselesaikan. Kemampuan ini meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai, Pemberian berbagai jenis tugas kepada pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja mereka. Namun, 8,5% orang yang menjawab sangat tidak setuju mengatakan bahwa mereka membutuhkan lebih banyak dukungan dan pelatihan tentang perencanaan pekerjaan tetapi, penting untuk memastikan bahwa tugas-tugas tersebut diberikan secara seimbang dan sesuai dengan kemampuan pegawai Implementasi pemantauan terhadap hasil pekerjaan para pegawai, menurut teori kinerja karyawan Robbins dan Herzberg.

Tabel 4. 24 Saya merencanakan dan mengatur pekerjaan untuk mencapai SKP (Sasaran Kerja Pegawai)

Frekuensi Jawaban Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| | Setuju | 30 | 63.8 | 63.8 | 68.1 |
| | Sangat Setuju | 15 | 31.9 | 31.9 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai respon menunjukkan distribusi jawaban yang dimana mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 15 responden atau 31.9% “Sangat setuju”, 30 responden atau 63.8% “Setuju” serta yang menyatakan ketidaksetujuannya hanya 2 responden atau 4.3% “Sangat Tidak Setuju”. Hasil ini mengarahkan pada bahwa para pegawai merencanakan dan mengatur pekerjaan untuk mencapai SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Adapun dalam hal ini masih ada persentase yang kecil 4.3% yang menyatakan ketidaksetujuannya. Perihal ini menandakan bahwa sejumlah kecil pegawai yang merasa tidak merencanakan dan mengatur pekerjaan untuk mencapai SKP (Sasaran Kerja Pegawai).

Adapun Robbins dalam teori kinerja pegawai menekankan kuantitas kerja sebagai salah satu indikator utama kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengatur pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan efisien, yang berarti lebih banyak pekerjaan yang diselesaikan. Kemampuan untuk merencanakan dan mengatur pekerjaan juga menunjukkan tanggung jawab dan pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan mereka. Ini sesuai dengan elemen intrinsik dari pekerjaan yang Herzberg sebut sebagai motivasi.

Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser merasa mampu merencanakan dan mengatur pekerjaan mereka dengan baik, yang berdampak positif pada pencapaian SKP. Namun, 4.3% orang yang menjawab sangat tidak setuju mengatakan bahwa mereka membutuhkan lebih banyak dukungan dan

pelatihan tentang perencanaan pekerjaan. Menurut teori kinerja karyawan Robbins dan motivasi Herzberg, kinerja dan motivasi pegawai dapat ditingkatkan dengan menerapkan rekomendasi yang diberikan.

Tabel 4. 25 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu

Frekuensi Jawaban Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | Setuju | 27 | 57.4 | 57.4 | 59.6 |
| | Sangat Setuju | 19 | 40.4 | 40.4 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 27 responden atau 57.4% “Sangat setuju”, 19 responden atau 40.4% “Setuju” serta yang menyatakan ketidaksetujuannya hanya 1 responden atau 2.1% “Tidak Setuju”. Hasil ini mengarahkan pada bahwa para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu. Adapun dalam hal ini masih ada persentase yang kecil 2.1% yang menyatakan ketidaksetujuannya. Perihal ini menandakan bahwa sejumlah kecil pegawai yang merasa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu.

Dalam pembahasan ini, berdasar pada teori Robbins mengenai kinerja pegawai bahwa kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas tepat waktu merupakan berkaitan dengan indikator ketepatan waktu dan indikator kuantitas kinerja yang baik, yang menunjukkan kemampuan pegawai untuk memenuhi tenggat waktu. Menurut Herzberg, pegawai

yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu cenderung memiliki perasaan berhasil dan rasa bertanggung jawab atas tugas mereka, yang merupakan faktor motivasi yang sangat penting yang termasuk dalam motivasi intrinsik.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas mereka tepat waktu, yang menghasilkan peningkatan kinerja. Namun, 4.2% responden yang tidak setuju mengatakan bahwa dukungan dan pelatihan lebih diperlukan untuk mengelola waktu dan menyelesaikan tugas. Menurut teori kinerja karyawan Robbins dan motivasi Herzberg, kinerja dan motivasi pegawai dapat ditingkatkan dengan menerapkan rekomendasi yang diberikan.

Tabel 4. 26 Saya datang dan pulang kantor tepat waktu

| Frekuensi Jawaban Responden | | | | | |
|------------------------------------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Setuju | 24 | 51.1 | 51.1 | 51.1 |
| | Sangat Setuju | 23 | 48.9 | 48.9 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai respon menunjukkan distribusi jawaban yang dimana 100% menjawab dengan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 24 responden atau 51.1% “Setuju” dan 23 responden atau 48.9% “Sangat setuju”. Tidak ada satupun responden yang menyatakan ketidaksetujuannya. Hasil ini mengarahkan pada bahwa pegawai datang dan pulang tepat waktu.

Menurut teori motivasi oleh Herzberg bahwa kehadiran dan kepulangan tepat waktu berkaitan dengan faktor *dissatisfier* pegawai yang datang dan pulang tepat waktu menunjukkan bahwa faktor *dissatisfier* seperti kebijakan waktu kerja, kontrol, dan lingkungan kerja berjalan dengan baik dan tidak menimbulkan ketidakpuasan. Ini membentuk fondasi yang kuat untuk motivasi intrinsik untuk pertumbuhan. Pada teori kinerja Robbin kehadiran tepat waktu berkaitan dengan aspek ketepatan waktu dimana hal ini memungkinkan pegawai untuk memaksimalkan waktu kerja mereka, yang menghasilkan kuantitas kinerja.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa para pegawai memiliki kedisiplinan waktu yang baik. Kemampuan ini meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai, menurut teori kinerja karyawan Robbins dan Herzberg. Oleh karena itu, untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser, sangat penting untuk mengikuti jadwal kerja yang teratur.

Tabel 4. 27 Saya dapat menggunakan fasilitas yang ada seperti komputer dan printer sebagai penunjang dan membantu dalam bekerja

Frekuensi Jawaban Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | Tidak Setuju | 1 | 2.1 | 2.1 | 4.3 |
| | Setuju | 18 | 38.3 | 38.3 | 42.6 |
| | Sangat Setuju | 27 | 57.4 | 57.4 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 27 responden atau 57.4% “Sangat setuju”, 18 responden atau 38.3% “Setuju” serta yang menyatakan ketidaksetujuannya hanya 1 responden atau 2.1% “Tidak Setuju” dan hanya 1 responden atau 2.1% “Sangat Tidak Setuju”. Hasil ini mengarahkan pada bahwa para pegawai dapat menggunakan fasilitas yang ada seperti komputer dan printer sebagai penunjang dan membantu dalam bekerja. Adapun dalam hal ini masih ada persentase yang kecil 4.2% yang menyatakan ketidaksetujuannya. Perihal ini menandakan bahwa sejumlah kecil pegawai yang merasa tidak dapat menggunakan fasilitas yang ada seperti komputer dan print sebagai penunjang dan membantu dalam bekerja.

Menurut teori motivasi Herzberg, fasilitas kerja yang memadai termasuk dalam kategori faktor *dissatisfier*. Faktor-faktor seperti kondisi kerja, fasilitas, dan lingkungan kerja mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak meningkatkan motivasi secara langsung. Ketika fasilitas kerja tersedia dan beroperasi dengan baik, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, yang meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Menurut Robbins, teori kinerja pegawai menyatakan bahwa alat dan fasilitas yang tersedia untuk karyawan mempengaruhi efektivitas kerja; fasilitas yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat

dan tepat, yang menghasilkan peningkatan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai merasa mampu menggunakan komputer dan printer dengan baik, yang meningkatkan produktivitas mereka. Namun, 4.2% responden yang tidak setuju atau sangat tidak setuju menunjukkan bahwa perlu adanya pelatihan untuk penggunaan fasilitas kantor. Menurut teori kinerja pegawai Robbins dan motivasi Herzberg, kinerja dan motivasi pegawai dapat ditingkatkan dengan menerapkan saran yang diberikan.

Tabel 4. 28 Saya dapat menggunakan dan memanfaatkan informasi yang ada untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan

Frekuensi Jawaban Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | Setuju | 24 | 51.1 | 51.1 | 53.2 |
| | Sangat Setuju | 22 | 46.8 | 46.8 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai respon menunjukkan distribusi jawaban yang dimana mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 22 responden atau 45.8% “Sangat setuju”, 25 responden atau 52.1% “Setuju” serta yang menyatakan ketidaksetujuannya hanya 1 responden atau 2.1% “Tidak Setuju”. Hasil ini mengarahkan pada bahwa para pegawai dapat menggunakan dan memanfaatkan informasi yang ada

untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan. Meskipun dalam hal ini masih ada persentase yang kecil 2.1% yang menyatakan ketidaksetujuannya. Perihal ini menandakan bahwa sejumlah kecil pegawai yang merasa tidak dapat menggunakan dan memanfaatkan informasi yang ada untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut teori motivasi Herzberg, penggunaan dan pemanfaatan informasi yang efektif dapat dianggap sebagai faktor *satisfier* hal-hal seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, dan karyawan lebih cenderung merasa berprestasi ketika mereka merasa mampu mengakses dan memanfaatkan informasi yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. Menurut Robbins, teori kinerja karyawan menekankan betapa pentingnya efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan. Akses yang memadai dan pemanfaatan informasi yang relevan dan akurat dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang dapat menggunakan informasi dengan baik akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat, yang menghasilkan peningkatan kinerja keseluruhan.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai merasa mampu menggunakan dan memanfaatkan informasi dengan baik untuk menyelesaikan tugas mereka, yang berdampak positif pada efisiensi kerja mereka. Namun, 2.1% responden yang tidak setuju menunjukkan bahwa evaluasi, akses yang lebih baik, dan pelatihan penggunaan informasi diperlukan. Menurut teori kinerja karyawan

Robbins dan motivasi Herzberg, kinerja dan motivasi pegawai dapat ditingkatkan dengan menerapkan rekomendasi yang diberikan.

Tabel 4. 29 Saya mampu menyelesaikan sendiri kendala permasalahan yang terjadi saat bekerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 6 | 12.8 | 12.8 | 12.8 |
| | Setuju | 29 | 61.7 | 61.7 | 74.5 |
| | Sangat Setuju | 12 | 25.5 | 25.5 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 12 responden atau 25.5% “Sangat setuju”, 29 responden atau 61.7% “Setuju” serta yang menyatakan ketidaksetujuannya hanya 6 responden atau 12.8% “Tidak Setuju”. Hasil ini mengarahkan pada bahwa para pegawai mampu menyelesaikan sendiri kendala permasalahan yang terjadi saat bekerja. Adapun dalam hal ini masih ada persentase yang kecil 12.5% yang menyatakan ketidaksetujuannya. Perihal ini menandakan bahwa sejumlah kecil pegawai yang merasa tidak mampu menyelesaikan sendiri kendala permasalahan yang terjadi saat bekerja.

Menurut teori motivasi Herzberg, kemandirian dalam menyelesaikan masalah dapat berhubungan dengan sebagai faktor *satisfier* adalah motivasi seperti kemandirian dalam menyelesaikan masalah, yang berhubungan langsung dengan peningkatan kepuasan dan

kinerja kerja. Ketika pegawai mampu menyelesaikan masalah secara mandiri, mereka merasa lebih bertanggung jawab dan berhasil, yang dapat menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Menurut teori kinerja karyawan Robbins, kemandirian dalam pekerjaan adalah salah satu ukuran kinerja yang efektif. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah secara mandiri menunjukkan keterampilan dan kemampuan yang sangat penting untuk mencapai produktivitas dan efisiensi dalam pekerjaan mereka.

Hasil output ini memberikan kesimpulan merasa mampu menyelesaikan tantangan secara mandiri, yang meningkatkan kinerja mereka. Namun, 12,5% responden tidak setuju bahwa evaluasi dan peningkatan kemampuan pemecahan masalah secara mandiri diperlukan. Menurut teori kinerja karyawan Robbins dan motivasi Herzberg, kinerja dan motivasi pegawai dapat ditingkatkan dengan menerapkan rekomendasi yang diberikan.

Tabel 4. 30 Saya merupakan orang yang biasa bekerja dengan inisiatif tanpa menunggu perintah

| Frekuensi Jawaban Responden | | | | | |
|------------------------------------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setuju | 5 | 10.6 | 10.6 | 10.6 |
| | Setuju | 26 | 55.3 | 55.3 | 66.0 |
| | Sangat Setuju | 16 | 34.0 | 34.0 | 100.0 |
| Total | | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana

mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 16 responden atau 33.3% “Sangat setuju”, 27 responden atau 56.3% “Setuju” serta yang menyatakan ketidaksetujuannya hanya 5 responden atau 10.6% “Tidak Setuju”. Hasil ini mengarahkan pada bahwa para pegawai merupakan orang yang biasa bekerja dengan inisiatif tanpa menunggu perintah. Adapun dalam hal ini masih ada persentase yang kecil 10.6% yang menyatakan ketidaksetujuannya. Perihal ini menandakan bahwa sejumlah kecil pegawai yang merasa bukan orang yang biasa bekerja dengan inisiatif tanpa menunggu perintah.

Pada teori motivasi kerja Herzberg kreativitas dan inovasi termasuk dalam faktor *satisfier* yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, faktor ini mendorong pegawai bertindak dengan cara yang menunjukkan sikap inisiatif, mereka merasa lebih bertanggung jawab dan memiliki lebih banyak kontrol atas apa yang mereka lakukan di tempat kerja mereka. Pada akhirnya, ini menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Menurut Robbins, teori kinerja pegawai menekankan bahwa inisiatif adalah salah satu indikator kinerja yang paling penting. Pegawai yang memiliki inisiatif menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri, yang sangat penting untuk efisiensi dan keberhasilan organisasi. Selain itu, inisiatif menunjukkan kemampuan karyawan untuk menjadi proaktif dan menyelesaikan masalah tanpa instruksi langsung.

Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki inisiatif untuk bekerja tanpa menunggu perintah, yang meningkatkan kinerja mereka. Namun, 10.6% responden yang tidak setuju menunjukkan bahwa pegawai perlu dievaluasi dan ditingkatkan kemampuan mereka untuk berinisiatif. Menurut teori kinerja karyawan Robbins dan motivasi Herzberg, kinerja dan motivasi pegawai dapat ditingkatkan dengan menerapkan hal-hal yang diberikan.

Tabel 4. 31 Saya dapat memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja saya

Frekuensi Jawaban Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 5 | 10.6 | 10.6 | 10.6 |
| | Setuju | 29 | 61.7 | 61.7 | 72.3 |
| | Sangat Setuju | 13 | 27.7 | 27.7 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 13 responden atau 27.7% “Sangat setuju”, 29 responden atau 61.7% “Setuju” serta yang menyatakan ketidaksetujuannya hanya 5 responden atau 10.6% “Tidak Setuju”. Hasil ini mengarahkan pada bahwa para pegawai dapat memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja saya. Meskipun dalam hal ini masih ada persentase yang kecil 10.6% yang menyatakan ketidaksetujuannya. Perihal ini menandakan bahwa sejumlah kecil pegawai yang merasa tidak dapat memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja pegawai.

Pada teori motivasi kerja Herzberg kreativitas dan inovasi termasuk dalam faktor *satisfier* yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, faktor ini mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru. Ketika karyawan diberi kesempatan untuk menghasilkan ide-ide baru, mereka merasa lebih puas dan lebih termotivasi untuk melakukan apa yang mereka lakukan di tempat kerja. Menurut Robbins, teori kinerja karyawan menekankan bahwa kemampuan untuk berinovasi dan menghasilkan ide-ide baru adalah tanda penting dari kinerja karyawan. Kreativitas dan inovasi membantu perusahaan untuk tetap berkembang dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berubah.

Hasil output ini memberikan kesimpulan memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru yang dapat membantu mereka meningkatkan hasil kerja mereka, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Namun, 10.6% responden yang tidak setuju menunjukkan bahwa pegawai harus diberi pelatihan untuk dapat meningkatkan kemampuan mengembangkan ide dan berinovasi. Menurut teori kinerja karyawan Robbins dan motivasi Herzberg, kinerja dan motivasi pegawai dapat ditingkatkan dengan menerapkan rekomendasi yang diberikan.

Tabel 4. 32 Saya memegang teguh komitmen kerja dengan instansi

Frekuensi Jawaban Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | Setuju | 21 | 44.7 | 44.7 | 46.8 |
| | Sangat Setuju | 25 | 53.2 | 53.2 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 25 responden atau 53.2% “Sangat setuju”, 21 responden atau 44.7% “Setuju” serta yang menyatakan ketidaksetujuannya hanya 1 responden atau 2.1% “Tidak Setuju”. Hasil ini mengarahkan pada bahwa para pegawai dapat memegang teguh komitmen kerja dengan instansi. Meskipun dalam hal ini masih ada persentase yang kecil 2.1% yang menyatakan ketidaksetujuannya. Perihal ini menandakan bahwa sejumlah kecil pegawai yang merasa tidak dapat memegang teguh komitmen kerja dengan instansi.

Pada teori motivasi kerja Herzberg kreativitas dan inovasi termasuk dalam faktor *satisfier* yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, faktor ini mendorong dapat dikaitkan dengan komitmen kerja. Pekerja yang merasa diakui dan diberi tanggung jawab cenderung lebih berkomitmen terhadap instansi. Menurut Robbins dalam teori kinerja karyawan, komitmen kerja adalah komponen penting yang berdampak pada efektivitas dan produktivitas karyawan. Komitmen kerja yang tinggi

menunjukkan dedikasi karyawan terhadap organisasi dan kesediaan mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen kerja juga meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat turnover.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai sangat berdedikasi terhadap pekerjaan mereka. Namun, 2.1% responden yang tidak setuju menunjukkan bahwa evaluasi dan tindakan lebih lanjut diperlukan untuk meningkatkan komitmen seluruh pegawai. Menurut teori kinerja karyawan Robbins dan motivasi Herzberg, kinerja dan motivasi pegawai dapat ditingkatkan dengan menerapkan rekomendasi yang diberikan.

Tabel 4. 33 Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Frekuensi Jawaban Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 20 | 42.6 | 42.6 | 42.6 |
| | Sangat Setuju | 27 | 57.4 | 57.4 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil tabel diatas yang melibatkan 47 pegawai sebagai responden menunjukkan distribusi jawaban yang dimana 100% menjawab dengan tanggapan positif terhadap item pernyataan ini, dengan 20 responden atau 42.6% “Setuju” dan 27 responden atau 57.4% “Sangat setuju”. Tidak ada satupun responden yang menyatakan ketidaksetujuannya. Hasil ini mengarahkan pada bahwa pegawai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut teori kinerja dari Robbins, perasaan seorang pegawai harus terus bekerja untuk organisasi dikenal sebagai komitmen normatif. Rasa tanggung jawab yang tinggi juga mencerminkan komitmen normatif, di mana pegawai merasa berkewajiban untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Dalam hal ini juga berhubungan dengan teori motivasi Herzberg pada faktor *Satisfier* yang mencakup pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan lain-lainnya.

Hasil output ini memberikan kesimpulan bahwa para pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas. Menurut teori kinerja karyawan Robbins dan Herzberg, rasa tanggung jawab meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.