

# HUBUNGAN POTENSI, KOMPETENSI KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT (PUPR) PROVINSI JAMBI

(Survei di Kantor Dinas PUPR Kota Jambi, Kabupaten Merangin,  
dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur)

**DISERTASI**



**OLEH:  
ELLYTA MONA  
NIM :DMP. 16170**

**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI  
TAHUN 2022**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



### PENGESAHAN SIDANG TERBUKA DISERTASI

Disertasi dengan judul: "Hubungan Potensi, Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Jambi" yang telah dimunaqosahkan oleh sidang terbuka Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi pada:

Hari : Senin 31 Oktober 2022  
Jam : 08.00 – 09.30 WIB  
Tempat : Ruang Sidang (Aplikasi Zoom) Online  
Nama : Ellyta Mona  
NIM : DMP. 16170  
Judul : Hubungan Potensi, Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Jambi

Sebagaimana hasil sidang di atas, telah dinyatakan lulus pada Sidang Terbuka Disertasi dalam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

NO	NAMA	TANDA TANGAN
1.	Prof. Dr. H. Ahmad Husein Ritonga, MA (Ketua Sidang)	
2.	Prof. Dr. H. Ahmad Syukri, SS., M.Ag (Promotor)	
3.	Prof. Dr. Risnita, M.Pd (Co-Promotor)	
4.	Prof. Dr. H. Johanes Sapri, M.Pd (Penguji)	
5.	Prof. Dr. H. Muntholib, SM., MS (Penguji I)	
6.	Dr. H. Lukman Hakim, M.Pd (Penguji II)	

Jambi, November 2022  
Mengetahui,  
Direktur

Prof. Dr. H. Ahmad Syukri, SS., M.Ag  
NIP. 19671021 199503 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI  
PASCASARJANA

Jalan. Arif Rahman Hakim Telanaipura Kota Jambi Telp. (0741) 60731  
e-mail : pasca@uinjambi.ac.id

**PERSETUJUAN PROMOTOR UNTUK TERTUTUP DISERTASI**

Promotor

**Prof. Dr. Ahmad Syukri SS, M.Ag**

Co-Promotor

**Prof. Dr. Risnita, M.Pd**

Mengetahui,  
Wakil Direktur

**Dr. Badarussyamsi, S.Ag, MA**

Nama : ELLYTA MONA  
NIM : DMP. 16170  
Judul Disertasi : Hubungan Potensi, Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Jambi (Survei di PUPR Kota Jambi, Kabupaten Merangin , dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur)



Jambi, September 2022

Promotor : Prof. Dr. H. Ahmad Syukri, SS., M.Ag  
Co-Promotor : Prof. Dr. Risnita, M.Pd

Kepada Yth,  
Bapak Direktur  
Pascasarjana  
UIN STS Jambi  
Di –  
Telanaipura

### NOTA DINAS

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan sesuai dengan persyaratan yang berlaku di Pascasarjana UIN STS Jambi, maka kami berpendapat bahwa Disertasi saudara ELLYTA MONA NIM DMP 16170 dengan judul "HUBUNGAN POTENSI, KOMPETENSI KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT (PUPR) PROVINSI JAMBI" telah dapat diajukan untuk Ujian Tertutup Disertasi, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor (S3), Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada Pascasarjana UIN STS Jambi.

Demikianlah yang dapat kami sampaikan kepada Bapak, semoga bermanfaat bagi kepentingan agama, nusa, dan bangsa.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Promotor

Prof. Dr. H. Ahmad Syukri, SS., M.Ag  
NIP. 19671021 199503 1 001

Co-Promotor

Prof. Dr. Risnita, M.Pd  
NIP. 196707081998032001



## PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ellyta Mona  
NIM : DMP. 16170  
Tempat/ tanggal Lahir: Jambi, 15 Oktober 1965  
Prodi : S3 Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Alamat : Perumahan Puri Mayang Kota Jambi

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya Disertasi yang berjudul: "Hubungan Potensi, Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Jambi" adalah benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang telah disebutkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya sepenuhnya bertanggung jawab sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia dan ketentuan Pascasarjana UIN STS Jambi, termasuk pencabutan gelar yang saya peroleh melalui Disertasi ini.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jambi, November 2022  
Peneliti



Ellyta Mona  
NIM. DMP. 16170

## MOTTO

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِيَ إِلَيْهِمْ فَسَلُّوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

Dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang Kami beri wahyu kepada mereka; Maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui, Yakni: orang-orang yang mempunyai pengetahuan tentang Nabi dan kitab-kitab.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Q.S. An-Nahl/ 16: 43.

## PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah dalam bentuk disertasi ini saya persembahkan untuk:

### Orang Tua :

1. Ibunda tercinta Hj. Zubaidah (Alm)
2. Ayahanda tercinta H. Sidik Arbai (Alm)
3. Ibunda Mertua Surlina (Alm)
4. Ayahanda Mertua Drs. Madenin (Alm)

### Adik Adikku :

1. Irfani Wijaya, SE
2. Winda Triana, S.Pd, M.Kes
3. Letkol Laut Edward Faisal
4. Dra. Nella Ervina, MM.Agr

### Suamiku Tercinta:

Ir. Marsandi, MM., MT (Alm)

### Anak-anak ku tersayang:

1. Lettu CKM. dr. M. Adhitya Ryoca
2. dr. Byanicha Aurora
3. M. Arhigya Elzsa
4. Azra Rossarya

### Menantu:

1. Lettu. Yudhi Kuswadi S.Tr.Han
2. Fitriyani, S. STP

### Cucu - cucu :

1. Rayyan Ilman Al Hammam Kuswadi
2. Kayyisa Iلمي Zalsa Kuswadi
3. Naory Hammada Ryoca

Berkat do'a dan motivasi moril dan materil alhamdulillah disertasi ini dapat terselesaikan.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis Hubungan Potensi, Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Jambi.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan jumlah sampel 42 karyawan PUPR. Pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$ .

Data Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa baik secara parsial maupun silmultan terdapat: 1). hubungan langsung antara potensi karyawan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan koefisien korelasi sebesar 0,73. 2) hubungan langsung antara kompetensi karyawan ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan koefisien korelasi sebesar 0,83. 3) hubungan langsung antara motivasi kerja ( $X_3$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan koefisien korelasi sebesar 0,53. 4) hubungan langsung secara simultan antara potensi karyawan ( $X_1$ ), kompetensi karyawan ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 68,89 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,01 dengan koefisien korelasi ( $R_{X_1X_2X_3Y}$ ) sebesar 0,883.

Implikasi penelitian ini adalah Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari dua model struktural yang diteliti, pada model pertama yaitu kinerja karyawan sebagai variabel endogen, kompetensi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan jika dibandingkan dengan motivasi kerja. Pada model struktural 2 yang menempatkan potensi karyawan sebagai variabel endogen, diketahui bahwa kinerja karyawan menjadi faktor dominan, kemudian kompetensi dan terakhir adalah motivasi kerja. Berdasarkan temuan ini, maka prioritas peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui peningkatan potensi, kompetensi karyawan dan motivasi kerja.

**Kata Kunci: Potensi Karyawan, Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

This study aims to test the hypothesis of the relationship between potential, employee competence and work motivation with employee performance at the Public Works and Public Housing (PUPR) Jambi Province.

This research is a quantitative research with survey method. The sampling technique used a probability sampling technique with a sample size of 42 PUPR employees. Hypothesis testing using correlation analysis with a significance level of  $= 0.05$ .

Data Result This research concludes that either partially or simultaneously there are: 1). There is a direct relationship between employee potential (X1) and Employee Performance (Y) with a correlation coefficient of 0.73. 2) a direct relationship between employee competence (X2) and employee performance (Y) with a correlation coefficient of 0.83. 3) a direct relationship between work motivation (X3) and employee performance (Y) with a correlation coefficient of 0.53. 4) there is a simultaneous direct relationship between employee potential (X1), employee competence (X2), and work motivation (X3) with employee performance (Y) , with an Fcount of 68.89 and Ftable of 4.01 with a correlation coefficient (Rx1x2x3Y ) of 0.883.

The implication of this research is that based on the results of the analysis, it is known that from the two structural models studied, in the first model, namely employee performance as an endogenous variable, competence is the dominant factor that affects employee performance when compared to work motivation. In structural model 2 which places employee potential as an endogenous variable, it is known that employee performance is the dominant factor, then competence and finally work motivation. Based on these findings, the priority of improving employee performance can be done through increasing potential, employee competence and work motivation.

**Keywords: Employee Potential, Employee Competence, Work Motivation, Employee Performance**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



## مُلَخَّصٌ

تَهْدَفُ هَذَا الْبَحْثُ إِلَى اخْتِيارِ فَرَضِيَّةِ الْعَلَاقَةِ الْاِحْتِمَالِيَّةِ، كِفَاةِ الْمُوظِفِيْنَ وَتَحْفِيْزِ الْعَمَلِ مَعَ اَدَاءِ الْمُوظِفِيْنَ فِي الْاَشْغَالِ الْعَامَّةِ وَالْاِسْكَانِ الْعَامِ PUPR فِي مَدِيْنَةِ جَمْبِي.

هَذَا الْبَحْثُ هُوَ دِرَاسَةٌ كَمِيَّةٌ مَعَ طَرِيْقَةِ الْمَسْحِ. اسْتِخْدَامُ تَحْقِيْقَتِهِ اُخِذَ الْعِيْنَاَتِ بِتَحْقِيْقَتِهِ اُخِذَ الْعِيْنَاَتِ الْاِحْتِمَالِيَّةِ (probability sampling) مَعَ عَدَدِ الْعِيْنَاَتِ ٤٢ مُوظِّفًا فِي الْاَشْغَالِ الْعَامَّةِ وَالْاِسْكَانِ الْعَامِ PUPR. وَاسْتِخْدَامُ اخْتِيارِ فَرَضِيَّةِ بِتَحْلِيْلِ الْاِرْتِباطِ مَعَ مُسْتَوَى الدَّلَالَةِ ( $\alpha = 0,05$ ).

وَ خَلَصَتْ نَتائِجُ هَذَا الْبَحْثِ اَمَّا جُزْئِيًّا اَوْ مُتْرَامِنًا هُنَاكَ: (١). عَلاَقَةُ الْمُبَاشَرَةِ بَيْنَ اِحْتِمَالِ الْمُوظِفِيْنَ (١X) مَعَ اَدَاءِ الْمُوظِفِيْنَ (Y) مَعَ مُعَامِلِ الْاِرْتِباطِ ل ٠,٧٣. (٢). عَلاَقَةُ الْمُبَاشَرَةِ بَيْنَ كِفَاةِ الْمُوظِفِيْنَ (٢X) مَعَ اَدَاءِ الْمُوظِفِيْنَ (Y) مَعَ مُعَامِلِ الْاِرْتِباطِ ل ٠,٨٣. (٣). عَلاَقَةُ الْمُبَاشَرَةِ بَيْنَ تَحْفِيْزِ الْعَمَلِ (٣X) مَعَ اَدَاءِ الْمُوظِفِيْنَ (Y) مَعَ مُعَامِلِ الْاِرْتِباطِ ل ٠,٥٣. (٤). عَلاَقَةُ الْمُبَاشَرَةِ بِالْمُتْرَامِيْنَ بَيْنَ تَحْفِيْزِ الْعَمَلِ (١X), كِفَاةِ الْمُوظِفِيْنَ (٢X) وَ تَحْفِيْزِ الْعَمَلِ (٣X) مَعَ اَدَاءِ الْمُوظِفِيْنَ (Y), بِالنَتائِجِ F جَدْوَالِ ل ٦٨,٨٩ وَ F جَدْوَالِ مُعَامِلِ ل ٤,٠١ مَعَ الْاِرْتِباطِ ل (Y٣X٢X١XR) ل ٠,٨٨٣.

يَتَضَمَّنُ هَذَا الْبَحْثُ هُوَ اَنَّهُ بِنَاءً عَلَى نَتائِجِ التَّحْلِيْلِ، مِنَ الْمَعْرُوفِ اَنَّهُ مِنَ التَّمَوُّدِجِيْنَ الْهَيْكَلِيَّةِيْنَ الْمَبْحُوْثِيْنَ، فِي التَّمَوُّدِجِ الْاَوَّلِ هُوَ اَدَاءُ الْمُوظِفِ كَمُتَغَيِّرٍ دَاخِلِيٍّ، الْكِفَاةُ هِيَ الْعَامِلُ الْمُنْسَلَطُ الَّذِي تَأْتِيْزُ عَلَى اَدَاءِ الْمُوظِفِيْنَ اِذَا يُقَارَنُ مَعَ تَحْفِيْزِ الْعَمَلِ. فِي التَّمَوُّدِجِ الرَّتِيْبِيِ الثَّانِيِ الْهَيْكَلِيِ الثَّانِيِ الَّذِي يُمَكِّنُ كِفَاةَ الْمُوظِفِيْنَ كَمُتَغَيِّرٍ دَاخِلِيٍّ، ثُمَّ اَدَائِهِمْ وَ الْاِخْزِ هُوَ تَحْفِيْزُ الْعَمَلِهِمْ. بِنَاتًا عَلَى هَذِهِ النَتائِجِ، اَوْلُوْبَةُ تَطَوُّرِ اَدَاءِ الْمُوظِفِيْنَ فَيُمْكِنُ اَنْ يَقُوْمَ مِنْ جَلَالِ تَطَوُّرِ الْاِحْتِمَالَةِ، كِفَاةِ الْمُوظِفِيْنَ وَ تَحْفِيْزِ الْعَمَلِ.

الكَلِمَةُ الْاَسَاسِيَّةُ : اِحْتِمَالُ الْمُوظِفِيْنَ، كِفَاةُ الْمُوظِفِيْنَ، تَحْفِيْزُ الْعَمَلِ، وَ اَدَاءُ الْمُوظِفِيْنَ.

## KATA PENGANTAR

Naskah Disertasi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor (S3) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi.

Penulisan naskah disertasi ini, dilandasi beberapa kajian literatur yang berhubungan dengan Potensi, Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Jambi. Penelitian dilaksanakan di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. dengan judul: "Hubungan Potensi, Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Jambi".

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu demi kelancaran dalam penyelesaian disertasi ini. Selama proses penyelesaian naskah disertasi ini, banyak pihak yang telah memberikan kontribusi baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Su'aidi As'ari, MA., Ph.D selaku Rektor UIN STS Jambi
2. Bapak Prof. Dr. H. Ahmad Syukri, SS., M.Ag selaku Direktur Pascasarjana UIN STS Jambi
3. Bapak Dr. Badarussyamsi, M.Ag, selaku Wakil Direktur Pascasarjana UIN STS Jambi
4. Bapak Prof. Dr. H. Ahmad Syukri, SS, dan Ibu Prof. Dr. Risnita, M.Pd, selaku Promotor dan Co-Promotor
5. Bapak Kepala Kesbanglinmas Provinsi Jambi yang telah memberikan izin penelitian Provinsi Jambi.
6. Para Karyawan PUPR di Kabupaten Merangin
7. Para Karyawan PUPR di Kabupaten Tanjung Jabung Barat
8. Para Karyawan PUPR di Kota Jambi.
9. Bapak dan Ibu dosen Pascasarjana UIN STS Jambi
10. Bapak dan Ibu staf Pascasarjana UIN STS Jambi
11. Teman-teman seperjuangan Pascasarjana UIN STS Jambi
12. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sampaikan satu persatu

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan disertasi ini, kiranya saran dan tanggapan guna penyempurnaan disertasi ini, akan penulis terima. Semoga disertasi ini dapat berguna bagi pembaca sekalian. Akhirnya penulis ucapkan terima kasih.

Jambi, November 2022  
Peneliti,

**Ellyta Mona**  
NIM. DMP. 16170

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LOGO</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRAK BAHASA ARAB</b> .....	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	19
C. Pembatasan Masalah .....	20
D. Rumusan Masalah.....	20
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	21
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENELITIAN YANG RELEVAN</b> .....	<b>22</b>
A. Landasan Teori .....	22
1. Kinerja Karyawan (Y).....	22
2. Potensi Karyawan ( $X_1$ ).....	39
3. Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) .....	57
4. Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	70
B. Kerangka Berpikir .....	84
C. Hipotesis Penelitian .....	87
D. Penelitian yang Relevan .....	88
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>96</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	96
B. Populasi dan Sampel .....	98
C. Teknik Pengumpulan Data .....	101
D. Jenis dan Sumber Data .....	104
E. Teknik Analisis Data .....	105
F. Hipotesis Statistik .....	111
G. Pengembangan Instrumen .....	113

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

H. Pelaksanaan dan Waktu Penelitian .....	137
---	-----

<b>BAB IV</b>	<b>DESKRIPSI LOKASI, HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS PENELITIAN .....</b>	<b>138</b>
	A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	138
	B. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	163
	C. Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	174
	D. Pengujian Hipotesis .....	207
	E. Analisis Hasil Pembahasan .....	222
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>237</b>
	A. Kesimpulan .....	237
	B. Implikasi .....	238
	C. Saran .....	244

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
  2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## DAFTAR TABEL

TABEL		HAL
1.1	Hasil Pencapaian Key Performance Indicator Karyawan Bidang Bina Konstruksi dan Pengendalian dari Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kota Jambi .....	17
1.2	Hasil Pencapaian Key Performance Indicator Karyawan Bidang Bina Konstruksi dan Pengendalian dari Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kab. Tanjung Jabung Barat .....	18
1.3	Hasil Pencapaian Key Performance Indicator Karyawan Bidang Bina Konstruksi dan Pengendalian dari Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kab. Merangin .....	19
2.1	Lima (5) tipe kemampuan kognitif (Jason C, etc)	66
2.2	<i>Extrinsic and Intrinsic Outcomes</i> .....	74
2.3	Dua Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik. ....	77
2.4	Hierarki Kebutuhan Manusia Menurut Maslow .....	78
3.1	Jumlah Populasi Karyawan Dinas PUPR Provinsi Jambi...	99
3.2	Sampel Penelitian.....	101
3.3	Kisi- Kisi Intrumen Potensi Karyawan .....	114
3.4	Kisi- Kisi Intrumen Kompetensi Karyawan .....	119
3.5	Kisi- Kisi Intrumen Motivasi Kerja.....	125
3.6	Kisi- Kisi Intrumen Kinerja Karyawan.....	131
3.7	Jadwal Penelitian .....	137
4.1	Jumlah dan Komposisi pegawai PUPR Kota Jambi .....	144
4.2.1	Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan Dinas PUPR Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2021 .....	151
4.2.2	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Golongan Dinas PUPR Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2021.....	151
4.3	Tabel Perhitungan Deskriptif SPSS 26.0 .....	158
4.4	Daftar Nama PNS Dinas PUPR Kabupaten Merangin Per Januari 2022 .....	163
4.5	Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) .....	164
4.6	Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) .....	167
4.7	Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) ...	169
4.8	Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	172
4.9	Tabel Penolong untuk Pengujian Normalitas Data dengan Chi Kuadrat Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	177
4.10	Tabel Penolong untuk Pengujian Normalitas Data dengan Chi Kuadrat Variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) .....	179

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
  2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

4.11	Tabel Penolong untuk Pengujian Normalitas Data dengan Chi Kuadrat Variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) .....	181
4.12	Tabel Penolong untuk Pengujian Normalitas Data dengan Chi Kuadrat Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	183
4.13	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	185
4.14	Hasil Uji Homogenitas varian data Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). .....	187
4.15	Hasil Analisis Uji Homogenitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ) atas Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan SPSS .....	188
4.16	Hasil Uji Homogenitas varian data Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). .....	190
4.17	Hasil Analisis Uji Homogenitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ) atas Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan SPSS .....	190
4.18	Hasil Uji Homogenitas varian data Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	192
4.19	Hasil Analisis Uji Homogenitas Motivasi Kerja ( $X_3$ ) atas Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan SPSS .....	193
4.20	Rangkuman Uji Homogenitas .....	193
4.21	Uji Linearitas variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan Potensi Karyawan ( $X_1$ ) .....	198
4.22	Uji Linearitas variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	202
4.23	Uji Linearitas variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) .....	207
4.24	Hasil koefisien korelasi dengan menggunakan EXEL .....	209
4.25	Hasil Perhitungan pengaruh $X_1$ terhadap $Y$ .....	210
4.26	Koefisien korelasi dengan menggunakan EXEL .....	212
4.26	Correlations bantuan SPSS .....	214
4.27	Hasil koefisien korelasi dengan menggunakan EXEL .....	216
4.28	Hasil Perhitungan hubungan $X_3$ terhadap $Y$ .....	217
4.29	Correlations bantuan SPSS .....	217
4.30	Hasil uji simultan antara variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dan Kecerasan Emoisonal ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	220
4.31	Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis penelitian .....	221

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR		HAL
2.1	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Gibson <i>et al</i> (2012) .....	24
2.2	Model Perilaku Organisasi Jason A. Colquitt, J. LePine, . Michael J Wesson .....	35
2.3	Domain kemampuan manusia .....	64
2.4	<i>Effects of General Cognitive Ability on Performance and Commitment</i> .....	65
2.5	<i>Individual Ability</i> .....	68
2.6	Teori-teori Motivasi .....	73
2.7	Model Hierarki Motivasi Kerja Menurut Poter(1961) .....	75
2.8	Kerangka Berpikir Penelitian .....	87
3.1	Konstelasi Penelitian .....	97
4.1	Peta Administratif Kota Jambi .....	139
4.2	Lambang Pemerintah Kota Jambi .....	140
4.3	Gedung Belakang Kantor Dinas PUPR Kota Jambi .....	142
4.4	Dinas PUPR Kota Jambi .....	142
4.5	Struktur Organisasi PUPR Kota Jambi .....	146
4.6	Struktur Organisasi PUPR Kabupaten Tanjung jabung Timur .....	150
4.7	Histogram Variabel <b>Potensi Karyawan (X<sub>1</sub>)</b> .....	166
4.8	Histogram Variabel kompetensi Karyawan (X <sub>2</sub> ) .....	169
4.9	Histogram Variabel Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	171
4.10	Histogram Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	174
4.11	Konstelasi variable Penelitian	208

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kisi-kisi dan Instrumen Uji Coba
Lampiran 2	Perhitungan Hasil uji coba Instrumen (hitungan manual dan SPSS)
Lampiran 3	Kisi-kisi dan Instrumen Penelitian
Lampiran 4	Data Penelitian dan Perhitungan Statistik Deskriptif
Lampiran 5	Pengujian Persyaratan Analisis
Lampiran 6	Pengujian Hipotesis
Lampiran 7	<i>Print out</i> perhitungan SPSS masing-masing variabel

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusanbersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

### A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Ḍal	ḏ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli;  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sufna Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sufna Jambi

ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ڌ	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

## B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

### 1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Fathah	a	a
اِ	Kasrah	i	i
اُ	Dammah	u	u

### 2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...يْ	Fathah dan ya	ai	a dan u
...وْ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

### C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...آ...يْ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
...يِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
...وِ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

### D. Ta' Marbutah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli;  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi  
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup  
Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".
2. Ta' marbutah mati  
Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".
3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *a/* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al - madīnah al - munawwarah /  
al - madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

### E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

### F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu Jal, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

**G. Hamzah**

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

## H. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ      Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/  
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا      Bismillāhi majrehā wa mursāhā

## I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ      Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/  
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

## J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan di era global, organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan atau karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Pangastuti (2008:28) mengungkapkan "bahwa usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi”. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai manusia dalam suatu organisasi akan semakin ditempatkan pada tempat yang mantap dimana dimensi manusia merupakan salah satu dari dimensi pokok dalam organisasi. Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pelaksanaan membutuhkan upaya terus menerus didasarkan pada metode metode ilmiah, serta berpedoman pada keterampilan yang di butuhkan dalam organisasi, Masa depan manajemen SDM dirasa semakin penting perannya untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau jabatan. Terlebih lagi seorang pimpinan lembaga perguruan tinggi sebagai dampak dari ketatnya persaingan di antara perguruan tinggi yang sejenis.

Setiap individu dituntut untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien serta mampu memperlihatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang baik sehingga daya saing organisasi lembaga semakin baik. Hal ini harus dipenuhi mengingat tujuan pengembangan SDM bukan hanya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral individu dalam rangka prestasi kerja dan hasil yang lebih baik namun untuk kemajuan lembaga keseluruhan. Pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu sarana formal dan konseptual. Pendidikan merupakan suatu sistem yang saling berkaitan dengan berbagai komponen dan sekaligus sebagai suatu usaha mendewasakan manusia dalam berbagai aspek.

Pendidikan tinggi di Indonesia merupakan subsistem pendidikan nasional yang mencakup program diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi. Khususnya Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) yang mana berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Globalisasi yang merupakan ciri abad ke-21 menuntut organisasi bisnis memiliki daya saing agar dapat bertahan dari kompetisi yang semakin keras. Ketahanan organisasi hanya mungkin ditingkatkan apabila bersedia menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan, melakukan perubahan dan meningkatkan kinerja.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi baik unsur pimpinan maupun pekerja. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske (Wibowo, 2014: 2) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain potensi, kompetensi yang dimiliki dan motivasi.

Sesuai firman Allah SWT dalam Al-Qu'ran surat Al-Fath ayat 29 dijelaskan tentang kinerja sebagai berikut:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سَوْقِهِ يُعْجَبُ الْزَّرَّاعُ لِيُعْجِظَ بِهِمُ الْكُفَّارُ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

*Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan Dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. kamu Lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, Yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya Maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah Dia dan tegak Lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.*

Tujuan organisasi secara konsisten dicapai dengan cara efektif dan efisien yang semuanya dicakup di dalam manajemen kinerja. Pencapaian tujuan tersebut harus diukur dan dievaluasi dan hal ini dibutuhkan juga dalam

manajemen kinerja. Merumuskan tanggung jawab dan tugas yang harus dicapai oleh karyawan dan disepakati bersama, memotivasi karyawan agar mau dan mampu memaksimalkan produksi, melakukan monitoring dan koreksi, selalu melakukan komunikasi serta memberikan kesempatan dan bantuan yang diperlukan adalah mekanisme untuk mengukur dan mengevaluasi pencapaian tujuan yang dibutuhkan oleh manajemen kinerja.

Adanya motivasi dan etos kerja untuk bekerja secara profesional, menerapkan sistem imbalan yang memuaskan dengan karier yang jelas serta meningkatkan kompetensi kerja melalui pendidikan dan latihan merupakan prinsip dalam meningkatkan kinerja yang tinggi. Sementara prinsip untuk meningkatkan kinerja yang tinggi dimiliki oleh orang-orang yang bekerja secara profesional.

Seorang karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi dapat diketahui dan dinilai melalui instrument penilaian kinerja. Cara membandingkan penampilan kerja individu dengan standar baku penampilan merupakan salah satu hakikat evaluasi penilaian kinerja. Hall mengatakan bahwa proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk memperbaiki kerja personel dalam organisasi merupakan hakikat dari penilaian kinerja.

Menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen dan proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu disebut dengan penilaian kinerja menurut Certo (Ilyas, 2001).

Beberapa hal yang menyebabkan pentingnya kinerja adalah :

- a. Peluang untuk mengembangkan kemampuan kerja semaksimal mungkin merupakan keinginan dari setiap individu yang bekerja.
- b. Ketika melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, individu juga ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan.
- c. Setiap orang juga ingin mendapatkan penilaian kinerjanya dilakukan dengan cara yang objektif.

Kinerja memiliki tata kelola manajemen supaya dapat melakukan hubungan dan memastikan adanya komunikasi yang efektif.

Manajemen kinerja memfokuskan perhatiannya pada tatakelola untuk memperoleh kesuksesan organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.<sup>2</sup>

Kinerja individu, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja, diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi. Edy Sutrisno mengatakan bahwa pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.<sup>3</sup>

Perbaikan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak seperti diharapkan. Perbaikan kinerja harus dilakukan terus-menerus walaupun organisasi telah mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan, karena organisasi, tim maupun individu di masa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitas yang lebih tinggi. Dengan cara pendekatan seperti ini, dapat membuka peluang bagi organisasi, tim, dan individu untuk mengembangkan dirinya dan meningkatkan kinerjanya.

Perbaikan kinerja dapat dilakukan terhadap seluruh proses manajemen kinerja, meliputi perumusan tujuan dan sasaran, proses perencanaan kinerja, proses pelaksanaan kinerja, coaching dan mentoring sumber daya manusia, proses penilaian dan review, pengukuran kinerja dan dalam melakukan evaluasi kinerja.<sup>4</sup> Edy Sutrisno mengutip pendapat Steers bahwa umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu, 1.

<sup>2</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), 7.

<sup>3</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2015), 170.

<sup>4</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), 237-238.

Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. 2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. 3. Tingkat motivasi kerja.<sup>5</sup>

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan sebagai kinerja. Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi yang mempunyai kinerja baik, yaitu memiliki nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya, dan kerja *sama organisasi*.<sup>6</sup>

Potensi manusia menurut pendidikan Islam adalah manusia telah dibekali dengan potensi dasar berupa jasmani (pendengaran, penglihatan), akal, ruh yang masih perlu pengembangan untuk bekal hidupnya semenjak kelahirannya. Perkembangan ini dipengaruhi oleh lingkungan keluarga masyarakat, sekolah. Proses pengembangan ini akan berlangsung seumur hidup dan bertujuan untuk menghambakan diri kepada Allah SWT. Jadi potensi dasar tersebut dipengaruhi oleh lingkungan (faktor eksternal). Dalam proses pengembangan potensi pendidikan Islam juga meletakkan prinsip kebebasan dan demokrasi yang memungkinkan manusia untuk berkreasi mengembangkan potensinya, akan tetapi kebebasan ini terikat dengan norma atau aturan yang berlaku di lingkungan masyarakatnya dan norma agama.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.<sup>7</sup> Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2015), 151.

<sup>6</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 70.

<sup>7</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 271.

dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan perusahaan.

Dalam menentukan baik buruknya suatu pekerjaan ditunjang oleh Sumber daya manusia yang ada karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Dimana semua akan berpengaruh pada efektivitas dari sumber daya manusia yang dimiliki setiap organisasi yang ada, terstruktur dan memiliki teknologi dalam suatu organisasi. Di zaman sekarang ini dengan begitu pesatnya perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga setiap individu dituntut untuk dapat menggali segala sumber daya manusia yang dimiliki, untuk dapat menunjang kinerja kita sehingga akan sangat berpengaruh pada pelaksanaan tugas setiap hari. Bahkan sistem sarana dan prasarana dalam organisasi dapat terus berkembang dan terus disempurnakan seiring berjalannya waktu, sehingga suatu organisasi dapat berkembang sesuai dengan sumber daya manusia yang ada.

Banyak para ahli berpendapat bahwa sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan berhasil atau tidak suatu organisasi dengan kompetensi setiap pegawai yang ada. Untuk membentuk sosok aparatur seperti tersebut memang memerlukan waktu dan proses yang lama serta upaya yang tidak boleh berhenti. Manajemen kepegawaian

perlu dibenahi, diawali dengan melakukan pola rekrutmen yang benar sesuai dengan peraturan dan berbasis kompetensi. Demikian pula dalam pengembangan pegawai, penilaian prestasi kerja (PPK), pola karir, penggajian, promosi/demosi, pemberhentian, dan sebagainya. Semua perubahan itu perlu dilakukan dengan komitmen dan konsistensi yang tinggi. Perubahan yang segera dapat dilakukan adalah peningkatan kemampuan atau kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan ( Diklat) maupun non diklat seperti bimbingan teknis dll.

Perubahan melalui diklat dapat dilakukan dengan melakukan berbagai kursus, pendidikan formal maupun non formal, atau pendidikan lainnya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau kompetensi teknis, maupun perubahan pola pikir, moral, dan perilaku aparatur. Meskipun merubah pola pikir, moral, dan perilaku aparatur melalui diklat memang tidak mudah, namun tetap perlu dilakukan. Peningkatan kemampuan atau kompetensi melalui non diklat dapat dilakukan dengan menciptakan situasi dan kondisi kerja yang kondusif untuk terjadinya peningkatan kemampuan, melakukan mutasi secara berkala, menciptakan hubungan antar personal yang harmonis, dan lain sebagainya.

Eksistensi aparatur perlu mendapat perhatian khusus, berkaitan dengan strategi peningkatan kualitas dan kompetensinya. Peningkatan kompetensi aparatur dalam mengemban tugas atau jabatan birokrasi melalui diklat adalah berorientasi pada standar kompetensi jabatan sesuai tantangan reformasi dan globalisasi yang tentu saja disesuaikan dengan kebutuhan stakeholder-nya. Kualitas aparatur tidak mungkin meningkat tanpa adanya usaha-usaha yang konkrit untuk meningkatkannya. Dalam mengimplementasikan beberapa kebijakan pengembangan kompetensi kerja aparatur pemerintah / birokrasi atau PNS dalam mewujudkan atau menciptakan aparatur yang memiliki kompetensi kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan jabatan secara profesional maka, di era reformasi saat ini pemerintah telah menetapkan beberapa kebijakan dibidang pengembangan kompetensi kerja aparatur pemerintah/birokrasi pada semua jenjang pemerintahan, antara lain adalah UndangUndang No 43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang No 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana didalamnya antara lain mengatur tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur atau PNS/ ASN.

Sebagai implementasi dari kebijakan pengembangan kompetensi kerja aparatur yang ditetapkan dalam Undang-undang No 43 Tahun 1999 tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Maka sangatlah wajar apabila pemerintah pusat dan pemerintah daerah memberikan perhatian yang memadai terhadap pengembangan kompetensi kerja aparatur baik dari segi kualitas dan kuantitas baik Pengetahuan, Keahlian, Keterampilan dan Sikap sehingga dapat melaksanakan tugas dan jabatan secara profesional.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu juga agar para karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi pada perusahaan, maka perusahaan harus memberikan kompensasi tersebut.

Kompensasi merupakan hak setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan, dengan pemberian kompensasi diharapkan karyawan dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Hasil kerja yang baik dapat menjadi tolak ukur suatu perusahaan memberikan kompensasi atau bayaran dalam bentuk keuangan (finansial) yang baik juga terhadap seorang karyawan. Tidak hanya sebatas balas jasa dalam bentuk keuangan,

untuk meningkatkan kinerjanya tentu karyawan membutuhkan kenyamanan selama bekerja, fasilitas di lingkungan kantor pun dapat menjadi kompensasi secara tidak langsung kepada karyawan yang telah berkomitmen untuk menyalurkan pengetahuan, ide, waktu, dan sebagainya untuk kemajuan atau pencapaian tujuan organisasi perusahaan atau organisasi pemerintahan.

Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja seorang karyawan dapat diwujudkan dengan cara meningkatkan keahlian dibidangnya dan memiliki perilaku kerja yang sehat sehingga dapat membangun sebuah kondisi kerja yang kompetitif secara sehat dan mencapai karir karyawan yang mapan. Dengan bekerja, kita bukan hanya sekedar mendapat *reward* yang dapat memenuhi kebutuhan hidup. Bekerja bukan hanya sebagai sarana mencari nafkah yang baik dan halal namun juga bagian dari ibadah. Terlebih bagi seorang muslim, bekerja senantiasa diiringi dengan niat ikhlas karena Allah SWT dan bekerja dengan cara yang baik dan benar. Oleh karena itu, hendaknya para karyawan dapat bekerja secara baik, efektif dan efisien dengan ada atau tidaknya orang yang mengawasi, mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan kesungguhan dan memiliki inisiatif serta inovasi perilaku dalam bekerja sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal dan berdampak pada kemajuan lembaga.

Apabila motivasi kerja atau motivasi berprestasi dari para karyawan sudah terbentuk kemudian perusahaan tempatnya bekerja sudah memberikan kompensasi sesuai harapan karyawan maka akan timbul kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan sumber daya manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014: 323).

Teori motivasi terdiri atas dua yaitu teori kepuasan dan teori proses. Salah satu teori kepuasan yaitu teori hirarki (Maslow) antara lain adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk rnencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Terkait dengan motivasi, perilaku kerja karyawan dalam suatu organisasi didasarkan oleh dorongan pemenuhan kebutuhan. Motivasi yang kuat dapat menimbulkan daya dorong kuat pula dalam meningkatkan kualitas kerja. Motivasi dapat diciptakan dan ditingkatkan dengan kemampuan manajemen organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sangat banyak dan beragam sehingga semakin banyak faktor kerja yang mempengaruhi motivasi kerja itu terpenuhi, maka semakin tinggi semangat kerja karyawan. Keberadaan semangat kerja yang tinggi dapat mempengaruhi sikap dan tindakan karyawan dalam bekerja. Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor motivasi yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi seseorang. Karakteristik individu mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas perilaku untuk memuaskan kebutuhan diri pribadi. Hal ini dikarenakan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, dan kebutuhan yang berbeda satu sama lain. Sedangkan karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas atau pekerjaan, seperti pekerjaan yang penting untuk segera diselesaikan,

pekerjaan yang membutuhkan seberapa tinggi keterampilan dan tanggung jawab, ataupun tingkat kepuasan yang dihasilkan dari pekerjaan.

Motivasi perilaku kerja karyawan adalah dorongan yang dapat menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu karyawan dalam usaha kerja mencapai tujuan dan sasaran pekerjaan. Intensitas erat kaitan dengan seberapa gigih dan kesungguhan upaya yang dilakukan karyawan. Intensitas usaha yang tinggi berkemungkinan menghasilkan kinerja yang tidak sesuai dengan harapan, jika usaha atau upaya-upaya karyawan tidak diarahkan pada sasaran hasil pekerjaan. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten terhadap sasaran pekerjaan adalah hal yang seharusnya diusahakan oleh setiap manusia dalam bekerja. Pada akhirnya motivasi akan memiliki dimensi berlangsung lama.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Jambi pada BAB II Pasal 3 yang berbunyi sebagai berikut: Dinas mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Gubernur Jambi.<sup>8</sup> Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya sesuai dengan Peraturan Gubernur Provinsi Jambi.

Salah satu bidang dalam Peraturan Gubernur tersebut adalah Bidang Bina Konstruksi dan Pengendalian. Bidang Bina Konstruksi dan Pengendalian mempunyai tugas membantu bidang dalam rangka melaksanakan rencana penyelenggaraan dan pelaksanaan kebijakan di bidang bina konstruksi dan pengendalian serta pelayanan teknis

<sup>8</sup> "JDIH BPK RI," Peraturan Gubernur Jambi Nomor 45 Tahun 2016, tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi, Diakses pada 06 Juni 2022, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/109563/pergub-prov-jambi-no-45-tahun-2016>.

dan administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna mendukung kelancaran tugas dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat.

Berdasarkan Peraturan Gubernur (Pergub) Nomor 45 tahun 2016, dalam melaksanakan tugas pada bidang bina konstruksi dan pengendalian menyelenggarakan, mempunyai fungsi sebagai berikut: yaitu 1). Pelayanan penyelenggaraan pelatihan tenaga ahli konstruksi, 2). Pengembangan dan peningkatan kapasitas badan usaha jasa konstruksi di wilayah provinsi, 3) penyelenggaraan system informasi jasa konstruksi cakupan daerah provinsi, 4) pelaksanaan pengawas tertib usaha, tertib penyelenggaraan dan tertib pemanfaatan jasa konstruksi di wilayah provinsi, 5) pembinaan lembaga pengembangan jasa konstruksi tingkat provinsi dan asosiasi jasa konstruksi di wilayah provinsi Jambi, 6).Peningkatan kemampuan teknologi, penggunaan dan nilai tambah jasa dan produk konstruksi dalam negeri di wilayah Provinsi Jambi, 7).Pengembangan pasar dan kerjasama konstruksi di wilayah provinsi, 8).Pendataan proyek di daerah yang berpotensi dilakukan dengan skema kerjasama pemerintah dengan badan usaha, 9).Pembinaan teknis, pengendalian mutu pekerjaan dan penelitian di bidang pekerjaan umum wilayah provinsi, 10). Penyelenggaraan bimbingan teknis, dan peningkatan kemampuan teknis sumberdaya manusia lingkup dinas, 11). Penerapan norma standar prosedur dan metode konstruksi lingkup dinas, 12). Pelaksanaan pengawas, monitoring dan evaluasi kegiatan lingkup dinas, dan 13). Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan kepala dinas sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.<sup>9</sup>

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat telah membuktikan kemampuan dan komitmen dalam melaksanakan tugas penting yang diberikan oleh pemerintah. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas

<sup>9</sup> "RI," Peraturan Gubernur Jambi Nomor 45 Tahun 2016.

pembantuan di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Gubernur Jambi.

Keberhasilan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat tersebut tidak lepas dari pencapaian kinerja yang baik secara individu maupun kelompok. Bidang Bina Konstruksi dan pengendalian berperan dalam pelayanan, pengembangan, pelaksanaan, pengawasan monitoring dan evaluasi kegiatan yang diberikan kepala dinas sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya. yang memperoleh hasil kinerja baik secara keseluruhan, namun dalam aspek tenaga kerja memperoleh hasil kinerja yang lebih rendah dibandingkan aspek lain. Ukuran kinerja dinilai berdasarkan *key performance indicators* pada setiap unit kerja.

Pendekatan penelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) ASN yang paling pancasilais karena mengedepankan asas keadilan dalam implementasinya sebagaimana bunyi sila kedua kemanusiaan yang adil dan beradab dikenal dengan istilah sistim Merit.

Penerapan sistim Merit menurut disiplin ilmu merupakan suatu sistem manajemen kepegawaian yang menekankan pertimbangan dalam kompetensi bagi calon yang diangkat, ditempatkan, dipromosikan, dan dipensiunkan sesuai UU yang berlaku. Menurut pasal 1 undang undang no 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sistem merit adalah kebijakan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.

Menurut sejarah, sistem Merit bukan baru dikenal pada 1 dekade terakhir ini, zaman dinasti Qin dan Han di China telah menerapkan sistem Merit, mereka menerapkan sistem Merit melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses ujian seleksi bagi calon pjabat dipemerintahan saat itu. Karena luasnya daerah kekuasaan kerajaan pada masa itu dan kompleksnya persoalan sosial masyarakat, menyebabkan posisi jabatan bersifat

tidak terbatas dan bisa diisi oleh siapapun yang memiliki kualifikasi dan kecakapan dalam menjadi pejabat negara.

Dari China, konsep sistem Merit menyebar ke daerah Britania pada abad ke 17, dan kemudian menjelajah ke kawasan eropa dan amerika. Bagaimana dengan Indonesia? Sejak awal kemerdekaan sampai sekarang pemerintah kita juga telah mengenal dan menerapkan sistem tersebut, akan tetapi penerapannya tidak seperti yang diharapkan, terutama pada masa pemerintahan orde baru. Dengan alasan tersebut pada tahun 2014 yang dipelopori oleh komisi II DPR RI, terbentuklah UU ASN yang sarat dengan upaya menegakkan sistem merit. Pada awalnya, UU ini pernah ditolak oleh pemerintah bahkan terjadi demonstrasi penolakan terhadap UU ASN banyak menghadapi rintangan baik dari kalangan politik maupun birokrasi.

Ada enam poin penting yang harus dicermati dari sistem merit, *pertama* tentang pengorganisasian perencanaan ASN didasarkan pada fungsi organisasi melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja , audit kepegawaian penyesuaian arah kebijakan nasional, *kedua*, rekrutmen berorientasi pada talenta terbaik, rekrutmen berbasis jabatan dan sertifikasi. *Ketiga* pengembangan kapasitas dalam mengarungi kesenjangan kompetensi dengan cara pelatihan 20 jam pertahun bagi tiap PNS, *keempat* penilaian kinerja yang berkelanjutan dengan membentuk tim penilai kinerja, *kelima* promosi dan rotasi menuju PNS yang dinamis dengan cara *talent mapping (melalui assesment)* dan *career planing (open recrutment)*, *keenam* mengapresiasi secara layak dengan perubahan sistem pensiun dan sistem kompetensi yang memadai.

Menurut pasal (8) Permenpan No. 40 tahun 2018, ruang lingkup sistem merit meliputi : 1. Melakukan rekrutmen, seleksi dan promosi berdasarkan kompetensi yang terbuka dan adil dengan menyusun perencanaan sumber daya manusia aparatur secara berkelanjutan. 2. Memperlakukan pegawai ASN secara adil dan setara. 3. Mengelola pegawai ASN secara efektif dan efisien. 4. Memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan pekerjaan yang setara pula dengan

memperhatikan hasil kinerja. 5. Memberikan penghargaan atas kinerja pegawai yang tinggi. 6. Memberikan hukuman atas pelanggaran disiplin. 7. Menjaga standar yang tinggi untuk integrasi, prilaku dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat. 8. Menerapkan pengisian jabatan dengan uji kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan. 9. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada pegawai ASN. 10. Melaksanakan manajemen kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. 11. Melindungi pegawai ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan. 12. Memberikan perlindungan kepada amanah yang paling mendasar dari penerapan sistem merit adalah konsep pengembangan PNS yang berintegritas, beretika, berfikir strategis, berkolaborasi, berkeputusan tegas, berinovasi dan bekerja secara tuntas dan maksimal.

Penilaian hasil kerja karyawan yang dilakukan sebagai cara untuk dapat membantu setiap karyawan untuk mengetahui apa yang telah dan sedang mereka kerjakan serta perkembangan dan pelatihan apa yang mereka butuhkan agar dapat semakin berkembang. biasa dikenal dengan istilah *key performance indicator* atau disingkat KPI.

Sebelumnya kita perlu pahami dulu bahwa KPI adalah matriks yang dibuat untuk mengukur performa atau kinerja yang sifatnya finansial maupun non finansial dalam organisasi bisnis, berfungsi sebagai parameter untuk menilai karyawan dan memberikan imbalan.

Cara membuat KPI karyawan dapat dilakukan melalui langkah : 1. Menentukan struktur organisasi, 2. Menentukan job descriptions 3. Menyusun matriks penilaian. Karena KPI harus dibuat dengan panduan SMART, yaitu specific artinya target harus dibuat jelas detail dan obyektif, measurable artinya dapat diukur dan dilacak, attainable artinya sasaran realistis dan dapat dijangkau, relevant artinya target harus relevan dengan goals dan objectives, time-bound artinya target memiliki jangka waktu. Menurut Parmenter<sup>10</sup> KPI merupakan serangkaian ukuran yang fokusnya pada aspek kinerja organisasional yang paling penting

<sup>10</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 273.

untuk keberhasilan organisasi sekarang dan masa depan. Berdasarkan hasil survey awal tentang pencapaian *key performance indicator* karyawan bidang bina Konstruksi dan pengendalian dari Dinas PUPR Kota Jambi, Kabupaten Tanjungjabung Barat, dan Kabupaten Merangin, sebagai berikut.

**Tabel 1.1:** Hasil Pencapaian Key Performance Indicator Karyawan Bidang Bina Konstruksi dan Pengendalian dari Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kota Jambi <sup>11</sup>

No	Key Performance Indicator (KPI)	Penilaian KPI		
		Target	Realisasi	Nilai (%)
1	Keuangan dan Pasar	10	9,2	92%
2	Fokus Pelanggan	20	19	95%
3	Perspektif Efektifitas Produk & Proses	50	52	104%
4	Tenaga Kerja	12	8,1	67,5%
5	Kepemimpinan, Tata Kelola & Tanggung Jawab Masyarakat	8	7,5	93,75%
		100%	95,8%	

Berdasarkan tabel 1.1 *key performance indicator* Bidang Bina Konstruksi dan Pengendalian terdiri dari lima indikator yaitu keuangan & pasar, fokus pelanggan, efektifitas produk & proses, tenaga kerja, kepemimpinan, tata kelola & tanggung jawab masyarakat. Pencapaian nilai KPI tertinggi adalah indikator efektifitas produk & proses sebesar 104%, selanjutnya indikator focus pelanggan 95%, indikator kepemimpinan, tata kelola & tanggung jawab masyarakat 93,75%, indikator keuangan & pasar 92%, dan paling rendah adalah indikator tenaga kerja sebesar 67,5%.

<sup>11</sup> "Open Data Kota Jambi," Data Survei Hasil Penyebaran Angket Key Performance Indicator di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Jambi Tahun 2019, Diakses pada 06 Juni 2022, <http://data.jambikota.go.id/group/pekerjaan-umum>.

**Tabel 1.2:** Hasil Pencapaian Key Performance Indicator Karyawan Bidang Bina Konstruksi dan Pengendalian dari Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kab. Tanjung Jabung Timur<sup>12</sup> .

No	Key Performance Indicator (KPI)	Penilaian KPI		
		Target	Realisasi	Nilai (%)
1	Keuangan dan Pasar	10	9,4	94%
2	Fokus Pelanggan	25	23	92%
3	Perspektif Efektifitas Produk & Proses	45	47	104%
4	Tenaga Kerja	13	8,3	63,85%
5	Kepemimpinan, Tata Kelola & Tanggung Jawab Masyarakat	7	6,7	95,71%
		100%	94,4%	

Berdasarkan tabel 1.2 *key performance indicator* Bidang Bina Konstruksi dan Peengendalian terdiri dari lima indikator yaitu keuangan & pasar, fokus pelanggan, efektifitas produk & proses, tenaga kerja, kepemimpinan, tata kelola & tanggung jawab masyarakat. Pencapaian nilai KPI tertinggi adalah indikator efektifitas produk & proses sebesar 104%, selanjutnya indikator kepemimpinan, tata kelola & tanggung jawab masyarakat 95,71%, indikator keuangan & pasar 94%, indikator focus pelanggan 92% dan paling rendah adalah indikator tenaga kerja sebesar 63,85%.

**Tabel 1.3.** Hasil Pencapaian Key Performance Indicator Karyawan Bidang Bina Konstruksi dan Pengendalian dari Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kab. Merangin<sup>13</sup> .

<sup>12</sup> "Open Data Kota Jambi," Data Survei Hasil Penyebaran Angket Key Performance Indicator di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Tahun 2019, Diakses pada 06 Juni 2022, <http://data.jambikota.go.id/group/pekerjaan-umum>.

No	Key Performance Indicator (KPI)	Penilaian KPI		
		Target	Realisasi	Nilai (%)
1	Keuangan dan Pasar	10	9,4	94%
2	Fokus Pelanggan	20	18	90%
3	Perspektif Efektifitas Produk & Proses	50	51	102%
4	Tenaga Kerja	10	7,6	76%
5	Kepemimpinan, Tata Kelola & Tanggung Jawab Masyarakat	10	9,5	95%
		100%	95,5%	

Berdasarkan tabel 1.3 *key performance indicator* Bidang Bina Konstruksi dan Peendalian terdiri dari lima indikator yaitu keuangan & pasar, fokus pelanggan, efektifitas produk & proses, tenaga kerja, kepemimpinan, tata kelola & tanggung jawab masyarakat. Pencapaian nilai KPI tertinggi adalah indikator efektifitas produk & proses sebesar 102%, selanjutnya indikator kepemimpinan, tata kelola & tanggung jawab masyarakat 95% indikator keuangan & pasar 94%, indikator focus pelanggan 90%, dan paling rendah adalah indikator tenaga kerja sebesar 76%.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Hubungan Potensi, Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Jambi”

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dalam penelitian dapat diidentifikasi masalah yang difokuskan pada variabel bebas terdiri dari potensi, kompetensi karyawan, dan motivasi kerja, terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jambi.

<sup>13</sup> “Open Data Kota Jambi,” Data Survei Hasil Penyebaran Angket Key Performance Indicator di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Merangin, Tahun 2019, Diakses pada 06 Juni 2022, <http://data.jambikota.go.id/group/pekerjaan-umum>.

Dalam sebuah organisasi banyak faktor untuk menciptakan mutu, salah satunya adalah melalui kinerja karyawan yang baik. Sebagai identifikasi awal, beberapa temuan yang dapat disampaikan antara lain:

1. Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jambi belum mengoptimalkan kinerjanya dalam pencapaian tujuan sebagaimana yang tercantum pada Visi, Misi dan tujuan lembaga masing masing. Hal ini meliputi potensi, kompetensi, dan motivasi kerja, terhadap variabel terikat kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jambi.
2. Masih rendahnya motivasi kerja karyawan ditandai dengan rendahnya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan atasan.
3. Masih rendahnya kinerja dan keunggulan bersaing dosen.

### C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada variabel yang terdiri atas variabel bebas berupa potensi, kompetensi karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat, serta hubungan antara keduanya yang saling berhubungan satu sama lain

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan data empirik yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan secara parsial antara potensi karyawan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jambi ?
2. Apakah terdapat hubungan secara parsial antara Kompetensi karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jambi ?
3. Apakah terdapat hubungan secara parsial antara motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jambi ?
4. Apakah terdapat hubungan secara simultan antara potensi karyawan ( $X_1$ ) dan Kompetensi karyawan ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jambi ?

## E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah:

- a. Terdapat hubungan secara parsial antara potensi karyawan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jambi
- b. Terdapat hubungan secara parsial antara Kompetensi karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jambi
- c. Terdapat hubungan secara parsial antara motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jambi
- d. Terdapat hubungan secara simultan antara potensi karyawan ( $X_1$ ) dan Kompetensi karyawan ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jambi

### 2. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dalam pembahasan pengaruh potensi, kompetensi karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

1. Secara teoritis dapat menambah dan memperdalam keilmuan dalam bidang manajemen Pendidikan Islam yang berkaitan dengan hubungan potensi, kompetensi karyawan, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jambi
2. Manfaat praktis adalah sebagai masukan dan perbaikan internal dalam meningkatkan potensi, kompetensi karyawan, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jambi.
3. Hubungan terhadap pendidikan Islam dengan teori spiritual setiap potensi negatif, kompetensi negatif, motivasi negatif dapat dihadang dengan nilai pendidikan Islam sehingga tidak ada penyesalan yang akan merugikan diri sendiri terhadap kinerja untuk kepuasan sesaat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS, KERANGKA BERFIKIR, HIPOTESIS PENELITIAN DAN PENELITIAN YANG RELEVAN

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja (*performance*) berasal dari akar kata *to perform*: yang mempunyai pengertian melakukan, menjalankan dan melaksanakan. Arti kata *performance* merupakan kata benda (*noun*) dimana salah satu arti adalah *"thing done"* yaitu sesuatu hasil yang telah dikerjakan. Definisi kinerja yang dikemukakan oleh Kusriyanto dalam Mangkunegara (2010) adalah "perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)".<sup>14</sup> Sedangkang menurut Rue dan Byars yang dikutip Artana (2006) berpendapat bahwa kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment* atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.<sup>15</sup>

Organisasi yang ingin maju dan berkembang selalu melakukan perbaikan kinerja untuk meraih reputasi yang lebih baik dan bagi seorang pemimpin yang cerdas serta memiliki kemampuan tinggi untuk melakukan korelasi antar relasi yang akan menjadi kunci utama untuk melakukan perbaikan sesuai tujuan organisasi lembaga pendidikan. Kinerja bermakna hasil kerja yang dalam bahasa Inggris dipakai kata *performance*, bisa juga memberikan pengertian *performance* sebagai

---

<sup>14</sup> Mangku Negara dan Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2010), 10.

<sup>15</sup> Artana I Ketut, *Analisis Kinerja Pegawai*, Versi Elektronik, Diakses pada 15 April 2018, [eprints.undip.ac.id/17673/1/I\\_ketut\\_artana.pdf](http://eprints.undip.ac.id/17673/1/I_ketut_artana.pdf).

hasil kerja atau prestasi kerja. kinerja juga bermakna bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja, Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas.<sup>16</sup>

Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi Kinerja menurut Mc Clelland menentukan beberapa karakteristik kinerja yaitu; bertanggungjawab dalam pemecahan masalah, menetapkan tujuan, ada umpan balik dan dapat diandalkan.<sup>17</sup>

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson yang dikutip Wibowo, mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.<sup>18</sup> Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Menurut Rusdi A Rifa'i kinerja adalah suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan

<sup>16</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014) 20.

<sup>17</sup> Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2014), 74.

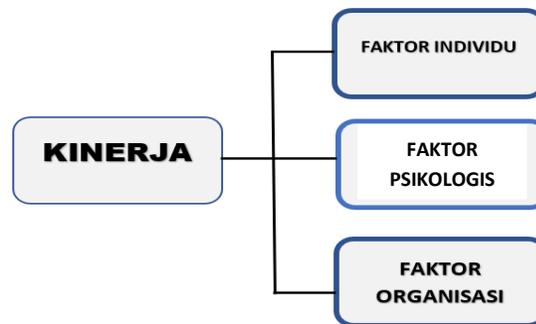
<sup>18</sup> Torang, *Organisasi dan Manajemen*, 27.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya.<sup>19</sup> Selanjutnya Veithzal Rivai menjelaskan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>20</sup>

Menurut Gibson *et al* (2012) Kinerja dipengaruhi oleh 3 (tiga) factor yaitu: 1) Faktor Individu, 2) Faktor Psikologis, dan 3) Faktor Organisasi.<sup>21</sup>



**Gambar2.1**

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Gibson *et al* (2012)

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Gibson *et al* (2012), kinerja individu dipengaruhi oleh:

#### a. Faktor Individu

Menurut Gibson *et al* (2012) faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta demografis. Kemampuan dan keterampilan meliputi mental dan fisik. Latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Karakteristik demografis meliputi umur, etnis, dan jenis kelamin.

<sup>19</sup> Rusdy A. Rifai, *Pengantar Manajemen* (Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, 2009), 10.

<sup>20</sup> Veithzal Rivai dan Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 548.

<sup>21</sup> Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., James, H. & Donnelly, J., *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (New York: McGraw-Hill, 1994), 56.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

### 1) Kemampuan dan keterampilan

Menurut Gibson et al (2012) kemampuan dan keterampilan memainkan peranan dalam kinerja individu. Berdasarkan pendapat Gibson et al (2012), kemampuan (ability) didefinisikan sebagai: “...*a trait (innate or learned) that permits a person to do something mental or physical...*”

Jadi, kemampuan adalah sifat alamiah atau yang dipelajari yang membolehkan seseorang untuk melakukan sesuatu (mental/fisik). Gibson et al (2012) juga mendefinisikan keterampilan (skills) sebagai: “...*task-related competencies...*”

Jadi keterampilan adalah kompetensi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan. Contohnya, *skill* dalam bernegosiasi, *skill* dalam mengoperasikan komputer atau *skill* dalam mengkomunikasikan misi dan tujuan. Individu yang memiliki kemampuan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan tugasnya akan lebih mudah mencapai kinerja yang baik.

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilaku:nya dalam menjalankan kinerja.

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan nama kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Didalam proses pelaksanaan aktivitas hams selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kinerja sumber daya manusia, Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilak:ukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai.

Evaluasi atas kinerja organisasi akan dipergunak:an sebagai umpan balik atau *feedback* dalam proses manajemen kinerja. Diselain, evaluasi dapat dipergunakan untuk melakukan perbaikan kinerja organisasi dimasa yang akan datang.

Evaluasi kinerja juga dilakukan terhadap hasil kerja individu dan organisasi. Keberhasilan kinerja individu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi. Disisi lain, evaluasi kinerja individu dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pekerja, peringkat pekerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan jabatan.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain.<sup>22</sup>

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kuaJitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team faktor* ditunjukkan oleh k:ualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja

<sup>22</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 84.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.<sup>23</sup>

Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya dan kerja sama.

The Achieve Model] dirumuskan oleh Hersey dan Blanchard dari pendapat beberapa pakar. John W. Atkinson mengindikasikan bahwa kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan. Dengan demikian, model persamaan kinerja =  $f$  (*motivasi, kemampuan*).

Sementara itu, Lyman Porter dan Edward Lawler<sup>24</sup> berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dengan demikian, dapat dirumuskan model persamaan kinerja =  $f$  (*keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukan*).

Menurut Rusdy A. Rifai indikator dari keberhasilan kinerja dapat diukur berdasarkan 4 indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas: Kuantitas yaitu seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas aktual.

<sup>23</sup> ibid

<sup>24</sup> Op.cit, *Manajemen Kinerja*, 85.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- b. Kualitas: Kualitas yaitu seberapa baik hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan kualitas realisasi.
- c. Biaya: Biaya-Biaya yaitu seberapa besar biaya yang diperlukan hingga target kerja dapat dicapai.
- d. Waktu: Waktu yaitu seberapa lama waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat dicapai.

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan menggunakan metode ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data-data setelah kejadian.

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu *tujuan* dan *motif*. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Kinerja memerlukan adanya dukungan *sarana, kompetensi, pe/uang, standar dan umpak balik*. Parmenter menyebutkan adanya empat tipe ukuran kinerja yang pada dasarnya merupakan hierarki ukuran kinerja, yang disebutnya sebagai *Key Result Indicators, Performance Indicators, Result Indicators* dan *Key Performance Indicators*<sup>25</sup>

*Key Performance Indicators*, menunjukkan apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja secara dramatis. KPI merupakan serangkaian ukuran yang memfokus pada aspek kinerja

<sup>25</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 167.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

organisional yang paling penting untuk keberhasilan organisasi sekarang dan masa depan. KPI mempunyai tujuh karakteristik yaitu merupakan ukuran nonfinansial, tidak dinyatakan dalam mata uang, sering diukur, 24/7 harian atau mingguan, dilakukan oleh CEO dan tim senior manajemen, mengindikasikan dengan jelas tindakan apa yang diperlukan oleh staf, staf dapat memahami ukuran dan tahu apa yang harus dilakukan, merupakan ukuran yang mengikat tanggung jawab ke bawah sampai pada tim, mempunyai dampak signifikan dengan memengaruhi satu atau lebih *critical success factor* dan lebih dari satu perspektif *Balance Score-card*, dan mendorong tindakan yang tepat dan telah diuji untuk memastikan bahwa mempunyai dampak positif pada kinerja, di mana ukuran yang buruk dapat mengarah pada perilaku disfungsional.

Dalam melakukan penilaian kinerja ada 2 metode yang dilakukan, yaitu:

1. Metode yang menggunakan orientasi waktu yang lalu.
  - a. Metode ini menggunakan beberapa teknik, antara lain :
  - b. Teknik yang menggunakan penilaian kinerja karyawan dari nilai terendah sampai nilai tertinggi.
  - c. Teknik yang menggambarkan karakteristik dan kinerja karyawan.
  - d. Teknik yang menilai kinerja karyawan dengan cara meninjau langsung ke lapangan.
2. Metode yang menggunakan orientasi waktu yang akan datang. Metode ini juga menggunakan beberapa teknik, antara lain :
  - a. Penilaian diri dengan melakukan pengembangan organisasi melalui pengembangan diri karyawan.
  - b. Penilaian psikologis dengan cara melakukan penilaian aspek motivasi, emosi dan intelektual.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- c. Mengidentifikasi kemampuan manajemen untuk waktu yang akan datang.

Faktor penting dalam penilaian kinerja karyawan, beberapa point penting yang dapat dilihat dari pengertian kinerja karyawan menurut pendapat para ahli di atas adalah<sup>26</sup>:

- a. Kuantitas Kerja

Kuantitas pekerjaan dapat menunjukkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam mengukur produktifitas sumber daya manusia, maka karyawan hendaknya diberikan target yang akan dicapai untuk mengetahui seberapa besar nilai atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan.

- b. Kualitas Kerja

Salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan selain besarnya target pekerjaan yang akan dicapai dan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan. Proses karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat berbanding lurus dengan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan dalam mendelegasikan pekerjaan bagi karyawan hendaknya memberikan panduan yang jelas atau sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan.

- c. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Karyawan harus memiliki pengetahuan dan keahlian karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja mereka di dalam pekerjaan. Pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan lewat pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga halnya dengan keahlian karyawan, di mana

<sup>26</sup> Novia Ruth Silaen dkk, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 34.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pimpinan memastikan posisi yang ada di dalam perusahaan harus menempatkan karyawan yang sesuai dengan keahliannya.

d. Perencanaan Kegiatan

Untuk mencapai target yang telah ditetapkan maka karyawan maupun pimpinan perusahaan harus mempunyai standar yang bisa disebut dengan perencanaan. Hal ini sangat penting, karena karyawan dan pimpinan perusahaan akan sulit mengukur sejauh mana pekerjaan yang sudah tercapai jika tidak ada perencanaan. Dalam mengevaluasi kinerja juga dapat menggunakan perencanaan. Untuk mengukur perkembangan yang dapat dicapai sumber daya manusia dalam perusahaan, perencanaan juga dapat dipakai sebagai standar pengukuran, mengevaluasi pekerjaan individu dan sistem edukasi sehingga dapat menjadi data dalam departemen sumber daya manusia. Analisis dan sistem yang baik sangat dibutuhkan dalam mengontrol kinerja karyawan dalam perusahaan. Tanpa ada data yang jelas, maka manajer sumber daya manusia akan mengalami kesulitan melakukan monitoring yang akan menjadi hambatan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan tersebut. Untuk melakukan analisa terhadap pekerjaan seseorang maka data sangat diperlukan dan merupakan kunci yang sangat penting.

e. Otoritas “Wewenang”

Prawirosentono (1999:27) mengatakan bahwa dalam melakukan suatu kerja yang sesuai dengan kontribusinya yang diperintahkan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya dalam suatu organisasi formal adalah sifat dari suatu komunikasi yang disebut dengan otoritas.

Perintah yang dimaksud di sini merujuk kepada apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## f. Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku adalah pengertian disiplin menurut Prawirosentono (1999:27). Jadi disiplin adalah menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.

## g. Inisiatif

Perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang dihasilkan dari ide yang dibentuk dari daya pikir dan kreatifitas.

Sebagai homosapiens, Allah sudah memberi kita sebuah alat yang disebut akal-otak. Akal inilah yang harus difungsikan seoptimal mungkin untuk berpikir dan mencari solusi yang tepat. Jika kita berada di dalam sebuah organisasi, dan menghadapi pekerjaan yang sulit dan rumit, sementara penyelesaiannya dituntut segera, kita tidak bisa mengandalkan orang yang biasa-biasa saja. Kita membutuhkan pribadi-pribadi yang tergolong memiliki high-performer, performa atau kinerja yang tinggi. Orang dengan kinerja tinggi itu adalah orang yang mampu menghadapi situasi jalan yang tidak saja mulus dan lurus, tetapi turunan dan tanjakan, yang berkelok tajam sekalipun.

Setiap diri harus menyadari bahwa hambatan dan tantangan di dalam pekerjaan, ada dimanapun. Saat kita menjadi karyawan, kita harus siap mendapat teguran dari atasan, jika lalai. Saat kita menjadi usahawan, kita harus siap menghadapi rewelnya pelanggan yang selalu ingin dimanja. Saat kita bekerja kepada orang lain, kita harus juga siap menghadapi perbedaan dengan relasi kerja, bahkan konflik dengan teman sekerja. Bahkan, sebelum kita tiba di kantor pun, kita harus siap menghadapi kemacetan yang tak kunjung selesai, membuat kita selalu stress setiap hari. Singkatnya, ada banyak peristiwa yang tidak pernah kita duga sebelumnya. Jadi, dalam bekerja dan menapaki hidup ini,

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pengetahuan saja tidaklah cukup. Tetapi, kita harus memiliki konsistensi untuk melakukan penyelidikan, penelusuran, dan pencarian informasi untuk kemudian dianalisis seefektif mungkin sehingga kita siap menghadapi hambatan apa pun yang ada di depan mata.

Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sebagai pekerja, pebisnis, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri (self-assesment). Mengapa kita harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja? Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Allah berfirman dalam QS 9: 105: *"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*.

Sebagai agama universal, yang konten ajaran tidak pernah lekang oleh waktu, atau lapuk oleh zaman, dengan basisnya Al Quran, Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah:

**surat at-Tawbah ayat 105.**

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Q.S. At-Taubah/ 9: 105.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Menurut beberapa mufasir, ada perbedaan makna di antara beberapa kata. Kata “i’malû” lebih berdimensi khusus (bernuansa akhirat, atau karena ada nilai tersendiri). Kata ini berbeda dengan kata “if’alû” yang lebih bernuansa dunia, meskipun secara bahasa, keduanya memiliki arti yang sama: bekerja, atau bertindak. Kata “sayara” berarti melihat secara detil. Sebuah kamus mengartikan kata ini dengan makna “tasayyara al-jild”, mengelupasi kulit, menguliti, membreak-down. Dengan makna ini, kata “sayara” bisa juga diartikan sebagai tindakan “mengevaluasi, atau menilai’ dengan melakukan perbandingan antara rencana kegiatan dan hasil yang telah diperoleh.

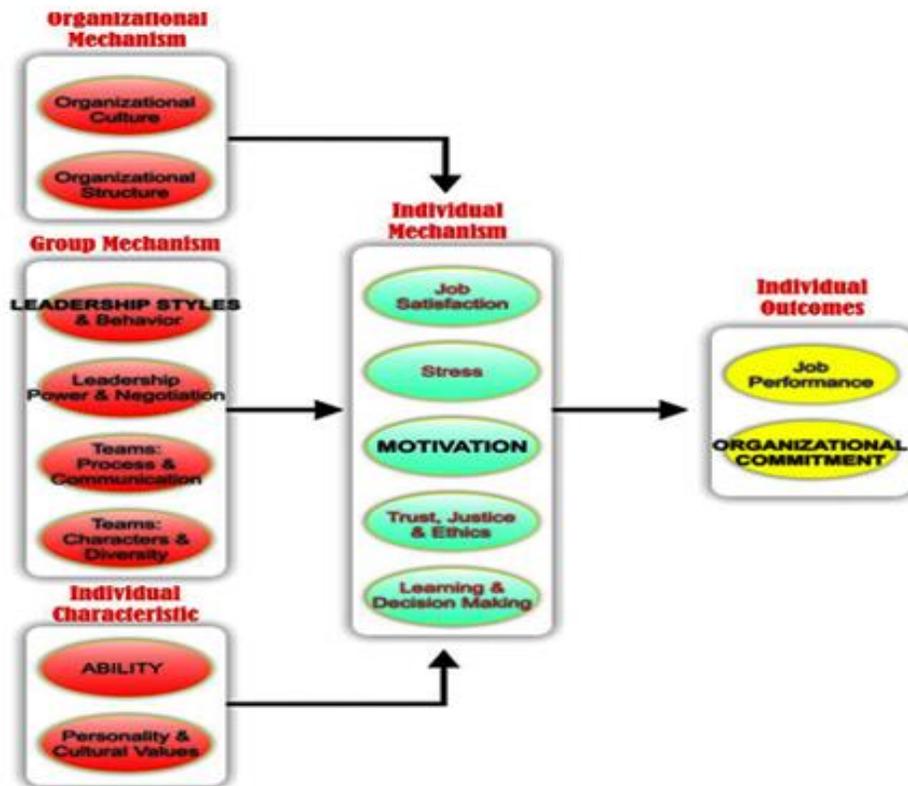
Kata “amalakum” berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, performance. Jadi, ungkapan “sayarallâhu ‘amalakum wa rasûluhû wal mu’minûn” sejatinya adalah pelaksanaan performance appraisal. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan i’rab rafa’, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin. Dalam bahasa manajemen, penilaian melibatkan pihak lain ini biasa disebut penilaian 360° degree. *Performance appraisal is the process of evaluating employees’ performance (e.g., behaviors) on the job. A systematic review of an individual employee’s performance on the job which is used to evaluate the effectiveness of his or her work* (Muchinsky, 1993),

Teori model tentang kinerja karyawan lebih komprehensif dibahas oleh Colquit, LePine dan Wesson kinerja di definisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap terikat di organisasi, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan sebagai suatu dorongan atau keinginan anggota untuk selalu berusaha keras bersama kelompok atau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

lembaganya. Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Colquitt, Lepine dan Wesson berkaitan dengan sejumlah faktor yang dapat mempengaruhinya.



**Gambar 2.2** Model Perilaku Organisasi Jason A. Colquitt, J. LePine, . Michael J Wesson.<sup>28</sup>

Berdasarkan gambar diatas bahwa dapat dilihat ada empat kelompok faktor yang menentukan kinerja karyawan yaitu mekanisme individual, karakteristik individual, mekanisme kelompok dan mekanisme organisasi. Faktor yang secara langsung menentukan kinerja karyawan adalah mekanisme individual meliputi factor kepuasan kerja (*job satisfaction*), penekanan (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan,

<sup>28</sup> Jason A. Colquitt, J, Lepine, Micheal J.Wesson, *Organizational Behavior Improving Performance and Comimitment in the Workplace* (USA: McGraw-Hill Education, 2015), 62.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

keadilan, etika, (*trust, justice, ethics*) belajar dan pengambilan keputusan (*learning, decision making*), faktor tidak langsung yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui mekanisme individual adalah faktor budaya organisasi, dan struktur organisasi, sedangkan faktor mekanisme kelompok meliputi gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuatan dan pengaruh kepemimpinan, proses, komunikasi tim dan karakteristik tim, faktor karakteristik individu individu yang terdiri dari nilai budaya, kemampuan. Faktor kemampuan adalah faktor yang berpengaruh langsung terhadap mekanisme individu ini yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Seorang karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi dapat diketahui dan dinilai melalui instrument penilaian kinerja. Cara membandingkan penampilan kerja individu dengan standar baku penampilan merupakan salah satu hakikat evaluasi penilaian kinerja. Hall mengatakan bahwa proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk memperbaiki kerja personel dalam organisasi merupakan hakikat dari penilaian kinerja.

Menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen dan proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu disebut dengan penilaian kinerja.

Menurut Certo (Ilyas, 2001), beberapa hal yang menyebabkan pentingnya kinerja adalah :

- a. Peluang untuk mengembangkan kemampuan kerja semaksimal mungkin merupakan keinginan dari setiap individu yang bekerja.
- b. Ketika melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, individu juga ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan.
- c. Setiap orang juga ingin mendapatkan penilaian kinerjanya dilakukan dengan cara yang objektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Oleh karena itu, untuk pengembangan sumber daya manusia penilaian prestasi kerja itu sangat penting dalam suatu organisasi. Kita juga akan melihat, beberapa manfaat dari penilaian kinerja, yaitu :

a. Perbaikan Kinerja.

Penilaian kinerja dapat dijadikan umpan balik bagi karyawan, manajer dan departemen sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja karyawan.

b. Penyesuaian Kompensasi

Dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan berbagai macam bentuk kompensasi, maka penilaian kinerja dapat dijadikan indikator bagi para pengambil keputusan.

c. Keputusan Penempatan

Penilaian kinerja juga dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi, transfer dan penurunan jabatan.

Secara umum, fungsi KPI perusahaan adalah memudahkan stakeholder untuk mengukur kinerja tim maupun individual serta dampaknya pada perusahaan dalam hal ini organisasi perangkat daerah terkait yaitu kantor Dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Termasuk memberikan evaluasi pada perusahaan atau kantor / instansi itu sendiri. Sebaliknya KPI juga dianggap sebagai tolo ukur kualitas keberhasilan instansi tersebut. Karena KPI juga berfungsi; Pertama, mempermudah bagian personalia untuk mengevaluasi kinerja karyawan, serta dampaknya terhadap instansi tersebut. Kedua, mempermudah karyawan untuk memetakan ekspektasi perusahaan ataupun instansi terhadapnya. Ketiga memberikan acuan kepada karyawan untuk mengatur kinerja dan target pribadinya, supaya selaras dengan goal instansi terkait. Keempat menjadikan parameter bagi kantor/instansi dan manajemen untuk membuat sistem reward and

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

punishment yang sesuai dan obyektif. Kelima menurunkan risiko terjadinya penilaian yang bersifat subyektif dari atasan dan bawahan, atmosfer lingkungan bekerja bisa lebih sehat, sehingga mendorong pertumbuhan produktivitas karyawan.

KPI mengukur tujuan tujuan bisnis terhadap data aktual dan terukur selama periode tertentu, secara umum kantor/instansi menggunakan indikator kinerja ini diberbagai departemen dengan tujuan yang lebih spesifik. Misalnya KPI marketing, dimana akan dipakai kantor/instansi untuk mengukur kemajuan kantor/instansi/bisnisnya, selain juga menunjukkan performa dari tim karyawannya. KPI bisa sangat powerfull sekaligus serbaguna. Mulai dari mengukur keuangan , mengevaluasi produktivitas karyawan hingga status pekerjaan yang sedang berjalan. KPI merupakan panduan untuk membantu dalam mencapai kesuksesan ataupun keberhasilan kantor/instansi bergantung pada apa yang ingin kita capai dalam prestasi kerja, indikator kinerja utama kita dapat berubah berdasarkan tujuan, kegiatan dan garis waktu.

Berdasarkan kajian teori yang dipaparkan dapat disimpulkan kinerja karyawan dalam penelitian adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan Indikator kinerja karyawan pada penelitian mengacu pada Key Performance Indicator (KPI) yaitu: 1). *keuangan & pasar*, tanpa sumber data yang tepat dan terukur seperti KPI Inatansi/kantor akan kesulitan dalam memberikan penilaian performa karyawannya. Pada dasarnya KPI mendorong akuntabilitas (pertanggung jawaban) bagi karyawannya (jika mereka kurang kinerjanya) dan perusahaan (jika KPI dianggap sulit dicapai 2). fokus pelanggan, karena pelanggan adalah raja, organisasi harus menetapkan komitmen untuk melayani pelanggan dengan baik

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dalam organisasi, beberapa organisasi telah memulainya ini terlihat slogan dan moto, organisasi juga menciptakan kondisi yang mendukung proses pelayanan pelanggan 3). *efektifitas produk & proses*, strategi proses merupakan pendekatan yang dilakukan dalam mengubah sumber daya menjadi barang atau jasa menggunakan sumber daya yang tersedia atau dikelola oleh perusahaan, kantor/instansi pengukuran produktivitas karyawan diukur menggunakan sales revenue. Jumlah dari sales revenue ini dihitung per karyawan baik itu yang tetap maupun yang kontrak 4). *fokus tenaga kerja*, bagian personalia atau HRD sendiri merupakan kependekan dari *Human Resources Development* posisi atau bagian ini merupakan nyawa dari perusahaan. Otoritasnya sebuah perusahaan cukup tinggi. Posisi ini juga dominasinya juga cukup tinggi dalam pengambilan langkah manajerial perusahaan termasuk kebijakan yang akan diberikan kepada para karyawannya 5). kepemimpinan, tata kelola dan tanggungjawab kemasyarakatan. Meninjau kinerja dari KPI sebelumnya akan memberikan dasar yang realistis untuk menentukan KPI berikutnya. Pastikan target, tolok ukur dan sumber data sudah siap.

## 2. Potensi Karyawan ( $X_1$ )

Kata potensi berasal dari serapan dari bahasa Inggris, yaitu potency. Artinya ada dua kata, yaitu, (1) kesanggupan; tenaga (2) dan kekuatan; kemungkinan. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia, definisi potensi adalah kemampuan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan, kekuatan, kesanggupan, daya. Intinya, secara sederhana, potensi adalah sesuatu yang bisa dikembangkan (Majdi, 2007: 86). Menurut Endra K Pihadhi (2004: 6) potensi bisa disebut sebagai kekuatan, energi, atau kemampuan yang terpendam yang dimiliki dan belum dimanfaatkan secara optimal.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Potensi diri yang dimaksud disini suatu kekuatan yang masih terpendam yang berupa fisik, karakter, minat, bakat, kecerdasan dan nilai-nilai yang terkandung dalam diri tetapi belum dimanfaatkan dan diolah. Sedangkan Sri Habsari (2005: 2) menjelaskan, potensi diri adalah kemampuan dan kekuatan yang dimiliki oleh seseorang baik fisik maupun mental dan mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan bila dilatih dan ditunjang dengan sarana yang baik.

Potensi dapat diartikan sebagai kemampuan dasar dari sesuatu yang masih terpendam dalam diri manusia yang menunggu untuk diwujudkan menjadi suatu kekuatan nyata dalam diri. Dengan demikian potensi diri manusia adalah kemampuan dasar yang dimiliki manusia yang masih terpendam didalam dirinya, yang menunggu untuk diwujudkan menjadi suatu manfaat nyata dalam kehidupan diri manusia. Apabila pengertian potensi diri manusia dikaitkan dengan pencipta manusia, Allah SWT maka potensi diri manusia dapat diberi pengertian sebagai “kemampuan dasar manusia yang telah diberikan oleh Allah SWT sejak dalam kandungan ibunya sampai pada saat akhir hayat, yang masih terpendam didalam dirinya, menunggu untuk diwujudkan menjadi suatu manfaat nyata dalam kehidupan diri manusia didunia ini dan diakhirat nanti”. Potensi diri manusia adalah suatu kekuatan atau kemampuan dasar manusia yang telah berada dalam dirinya, yang siap untuk direalisasikan menjadi kekuatan dan manfaat nyata dalam kehidupan manusia dimuka bumi ini, yang mana sesuai dengan tujuan penciptaan manusia oleh sang Maha Pencipta, dimana Allah SWT (Wiyono, 2004: 37-38). 2. Jenis-jenis Potensi Diri Potensi diri manusia secara utuh adalah keseluruhan badan atau tubuh manusia sebagai suatu sistem yang sempurna dan paling sempurna bila dibandingkan dengan sistem mahluk ciptaan Allah SWT lainnya, seperti binatang, malaikat, jin, iblis, dan setan. Apabila diidentifikasi, potensi yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

telah ada pada diri manusia adalah akal pikiran (otak), hati, dan indera sesuai dengan **Q.S Al Hijr: 28-29.**

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ خَلُقُ بَشَرًا مِّنْ صَلٰٓصَلٍ مِّنْ حَمَٔ مَّسْنُوْنٍ فَاِذَا سَوَّيْتُهُۥ وَنَفَخْتُ فِيْهِ مِنْ رُّوْحِيْ فَقَعُوْا لَهٗ سٰجِدِيْنَ

*Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku akan menciptakan seorang manusia dari tanah liat kering (yang berasal) dari lumpur hitam yang diberi bentuk, maka apabila Aku telah menyempurnakan kejadiannya, dan telah meniupkan kedalamnya ruh (ciptaan)-Ku, maka tunduklah kamu kepadanya dengan bersujud.*

Potensi apapun pada diri manusia masing-masing mempunyai fungsi masing-masing dapat tumbuh dan berkembang baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama baik disengaja maupun secara alami. Sesuai dengan potensi diri yang telah Allah SWT berikan kepada manusia, konsekwensi logisnya adalah manusia harus memanfaatkan dan mengaktualisasikan semaksimal mungkin dalam hidup dan kehidupannya.

Menurut Wiyono didalam bukunya yang berjudul My Potensi menjelaskan jenis-jenis potensi diri sebagai berikut :

- a. Akal Pikiran (Otak Manusia). Para ahli Psikologi sepakat bahwa otak manusia adalah sumber kekuatan yang luar biasa dan dahsyat yang tidak dimiliki oleh makhluk lainnya. Mereka mengklasifikasikan otak menjadi dua klasifikasi yaitu otak kiri dan otak kanan. Secara ringkas otak kiri berfungsi untuk menghafal, mengingat, logika/berhitung, menganalisis, memutuskan, dan bahasa. Sedangkan otak kanan berfungsi untuk melakukan aktifitas imajinasi/intuisi, kreasi/kreativitas, inovasi, seni. Secara umum manusia yang dilahirkan normal di dunia ini telah diberikan Allah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

SWT kemampuan-kemampuan dasar tersebut. Tugas otak tersebut akhirnya adalah melakukan kegiatan berfikir yaitu berfikir untuk menghasilkan karya nyata melalui bahasa, logika, intuisi, dan kreatifitasnya. Jadi otak manusia ada sumber kekuatan manusia untuk menghasilkan karya melalui proses berfikir. Bahkan menurut David J.Schwartz, berfikir positif dapat mendatangkan Mukzizat.

- b. Hati yang halus (Latiful Qalbi). Hati ibaratnya cermin dan berfungsi untuk diri kita, apakah diri kita manusia cantik/baik atau buruk, setengah baik atau setengah buruk, dsb. Hati tempat berkaca tentang hal-hal yang baik dan yang buruk, untuk menilai apakah suatu perbuatan itu baik atau buruk dan hati tidak dapat dibohongin betapapun seseorang mengatakana bahwa yang orang lain lakukan itu benar dan baik. Padahal hati mengatakan bahwa perbuatan itu sebenarnya dikatakan buruk atau tidak benar oleh hati seseorang. Itulah hati yang telah sampai pada fitrah atau bersih sucisehingga mampu berfungsi sebagai radar untuk mendeteksi segala macam situasi, keadaan, dan kejadian. Mampu mendengarkan suara adalah suatu karunia Allah yang besar dan wajib di syukuri. Bayangkan apabila telinga tidak mampu mendengar lagi, pasti kesulitan-kesulitan komunikasi dan hidup secara umum mulai terganggu.
- c. Hidung. Hidung adalah indera manusia yang berfungsi untuk mencium bau. Dengan mencium manusia bisa membedakan berbagai jenis bau sehingga dapat melakukan identifikasi terhadap obyek yang dicium. Dengan kemampuan untuk membedakan bau, maka dengan kemampuan otak, manusia dapat membuat kesimpulan-kesimpulan yang akhirnya akan menghasilkan suatu informasi yang berguna.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- d. Lidah. Lidah adalah indera yang sangat banyak dan sangat menentukan dalam hidup ini. Dengan lidah kita dapat merasakan makanan dan minuman apakah manis, pahit, asem, asin, dll. Dengan kemampuan ini lidah dapat membantu mengidentifikasi rasa produk baik yang akan dijual maupun yang akan dikonsumsi agar rasa bisa dengan sesuai dengan selera.
- e. Tangan. Tangan dapat berfungsi untuk meraba berbagai obyek fisik, kegiatan meraba juga sangat dipengaruhi oleh niat dan motivasi seseorang yang melakukannya. Niat dan motivasi seseorang juga akan tergantung dari nafsu yang dominan dalam dirinya. Nafsu baik akan memerintahkan tangan untuk meraba yang diperbolehkan oleh hukum dan ketentuan yang berlaku. Sedangkan nafsu tidak baik atau hawa nafsu akan memerintahkan tangan untuk meraba suatu walaupun itu dilarang oleh ketentuan hukum maupun agama. Oleh karena itu tangan perlu dikendalikan agar dapat digunakan untuk hal-hal yang membawa kebaikan dan manfaat hidup (Wiyono, 2004:38-56).

Manusia memiliki beragam potensi di antaranya adalah sebagai berikut (Nashori, 2003:89) :

- a) Potensi Berfikir. Manusia memiliki potensi berfikir. Seringkali Allah menyuruh manusia untuk berfikir. Logikanya orang hanya disuruh berfikir karena ia memiliki potensi berfikir. Maka, dapat dikatakan bahwa setiap manusia memiliki potensi untuk belajar informasi- informasi baru, menghubungkan berbagai informasi, serta menghasilkan pemikiran baru.
- b) Potensi Emosi. Potensi yang lain adalah potensi dalam bidang afeksi/emosi. Setiap manusia memiliki potensi cita rasa, yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dengannya manusia dapat memahami orang lain, memahami suara alam, ingin mencintai dan dicintai, memperhatikan dan diperhatikan, menghargai dan dihargai, cenderung kepada keindahan.

- c) Potensi Fisik. Adakalanya manusia memiliki potensi yang luar biasa untuk membuat gerakan fisik yang efektif dan efisien serta memiliki kekuatan fisik yang tangguh. Orang yang berbakat dalam bidang fisik mampu mempelajari olah raga dengan cepat dan selalu menunjukkan permainan yang baik.
- d) Potensi Sosial. Pemilik potensi sosial yang besar memiliki kapasitas menyesuaikan diri dan mempengaruhi orang lain. Kemampuan menyesuaikan diri dan mempengaruhi orang lain didasari kemampuan belajarnya, baik dalam dataran pengetahuan maupun ketrampilan. Berdampak positif kepada kepuasan kerja karyawan dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan motivasi kerja yang keras, dan semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut, dan hal ini akan berdampak baik untuk perusahaan.

Pengertian Potensi Udo Yamin Efendi Majdi (2007: 86) menjelaskan, kata potensi berasal dari serapan bahasa Inggris, yaitu "potential". Artinya ada dua kata, yaitu, (1) kesanggupan; tenaga (2) dan kekuatan; kemungkinan. Menurut Rofiq A, R. B. Widodo, Icep Fadlil Yani, dan Romdin A. (2005: 32) potensi dapat dijabarkan dalam beberapa definisi; pertama potensi adalah segala kepemilikan yang dapat diolah dengan baik sehingga menghasilkan manfaat bagi pemiliknya, kedua potensi adalah segala sesuatu yang ada pada diri individu atau lingkungan yang dapat dioptimalisasikan untuk suatu

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

fungsi tertentu dan dapat dimanfaatkan dalam jangka waktu lama. Ketiga, potensi diartikan sebagai kelebihan atau kekuatan yang dimiliki seorang individu maupun kelompok masyarakat yang dapat dikelola secara maksimal untuk menghasilkan manfaat tertentu.

Dari berbagai pengertian mengenai potensi dapat disimpulkan bahwa potensi merupakan suatu kelebihan atau kekuatan yang dapat dikembangkan dari proses transformasi ilmu pengetahuan sehingga menghasilkan keuntungan atau manfaat bagi peserta didik setelah menempuh pembelajaran. Hal ini berarti jika proses belajar berlangsung efektif dengan memperhatikan tingkat ketercapaian kompetensi siswa baik dari segi kognitif, afektif, maupun psikomotorik, maka siswa dapat mengembangkan ilmu yang diperoleh melalui proses belajar dan memiliki kompetensi yang sangat bermanfaat bagi masa depannya. Potensi belajar dikembangkan melalui transformasi ilmu pengetahuan dan nilai. Hanya individu yang menginginkan dan membutuhkan pendidikan, dapat memperoleh keuntungan dari proses belajar yang ditempuh. Hal ini sejalan dengan pemikiran Prosser prinsip ke lima dalam teorinya tentang landasan filsafat pendidikan kejuruan yang menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan yang efektif untuk setiap profesi, jabatan, atau pekerjaan hanya dapat diberikan kepada kelompok terpilih dari pendidikan tersebut.

Individu yang mampu mengoptimalkan apa yang dirasakan menjadi keuntungan yang didapatkannya maka dapat mengerjakan sesuatu secara optimal karena mengharapkan hasil yang lebih baik dari standar yang ada. Adanya motivasi yang ditimbulkannya membuat seseorang mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu yang harus dicapai pada setiap satuan waktu. Individu tersebut menyukai tugas-tugas yang menantang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

tanggung jawab secara pribadi dan terbuka sebagai umpan balik guna memperbaiki prestasi.

Ada beberapa pengertian dari kata potensi yang secara umum maupun yang merupakan pendapat dari para ahli. Arti dari kata potensi sendiri sangat mudah untuk anda temukan melalui Google maupun media search engine yang lain. Secara umum pengertian potensi adalah sebuah kemampuan dasar yang dimiliki manusia yang sangat mungkin untuk dikembangkan, sehingga pada intinya potensi sendiri berarti suatu kemampuan yang masih bisa dikembangkan menjadi lebih baik lagi. Pada manusia sendiri sangat penting untuk memahami potensi diri sendiri, sehingga anda dapat mengembangkan kemampuan yang tepat dan mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Dengan mengembangkan potensi diri anda akan menjadi lebih bermanfaat dan akan merasa lebih hidup apabila anda benar-benar memahami potensi diri dan mengembangkannya.

Ada banyak sekali pakar yang mencoba mendeskripsikan arti kata dari potensi, salah satu pakar yang mencoba mendeskripsikan kata potensi adalah Wiyono. Menurutnya potensi memiliki arti kemampuan dasar dari seseorang yang masih terpendam dan menunggu untuk dimunculkan menjadi kekuatan yang nyata. Dari pendapat Wiyono tersebut potensi dapat diartikan sebagai kemampuan yang masih terpendam dan siap untuk diwujudkan dan dapat dimanfaatkan dalam kehidupan manusia itu sendiri. Sementara menurut Majdi potensi adalah kemampuan yang masih bisa di kembangkan lebih baik lagi, secara sederhana potensi merupakan kemampuan terpendam yang masih perlu untuk dikembangkan.

Ada beberapa pakar lain yang mencoba menjelaskan *pengertian potensi* dengan lebih baik, seperti misalnya Endra K Pihadhi yang menjelaskan bahwa potensi adalah suatu energi ataupun kekuatan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

masih belum digunakan secara optimal. Dalam hal ini potensi diartikan sebagai kekuatan yang masih terpendam yang dapat berupa kekuatan, minat, bakat, kecerdasan, dan lain-lain yang masih belum digunakan secara optimal, sehingga manfaatnya masih belum begitu terasa. Sedangkan Sri Habsari juga mencoba menjelaskan arti dari kata potensi, yang mana menurutnya potensi adalah kemampuan maupun kekuatan pada diri yang dapat ditingkatkan dan dikembangkan menjadi lebih baik dengan sarana dan prasarana yang tepat dan baik.

Potensi sendiri ada beberapa macam dan jenisnya, salah satu jenisnya adalah potensi berpikir. Potensi berpikir sendiri dimiliki oleh semua manusia di dunia, hal ini membuat manusia dimungkinkan untuk mempelajari hal-hal baru dan juga menghasilkan ide-ide dan juga pemikiran baru ataupun informasi baru. Selain itu ada juga potensi fisik yang merupakan potensi yang dimiliki manusia dalam sisi fisik yang biasanya dapat melakukan gerakan yang efektif dan efisien. Orang yang memiliki potensi fisik akan mudah mempelajari segala macam olahraga dan segala jenis permainan dalam olahraga seperti sepakbola, bulu tangkis, dan lain sebagainya. Demikian *pengertian potensi* dan jenisnya yang dapat kita pahami merupakan kemampuan atau kekuatan seseorang baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, akan tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

Potensi diri adalah kemampuan, kekuatan atau kecerdasan yang ada didalam setiap individu, potensi dapat berkembang melalui bakat yang sudah dibawa sejak lahir, dan dapat terus diasah melalui usaha dan kerja keras.

Secara umum terdapat beberapa contoh potensi diri yang bisa kita kenali, diantaranya adalah pertama kemampuan berbahasa seseorang yang memiliki potensi berbahasa artinya mampu menggunakan bahasa secara efektif, bahkan bisa menguasai beberapa bahasa dari negara

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

atau daerah lain. Individu tersebut cenderung menyukai berbagai kegiatan yang bersinggungan dengan bahasa seperti membaca, menulis, mendengarkan dan berbicara. Kedua kemampuan logika/berhitung kemampuan ini dimiliki orang seseorang yang tertarik dengan angka. Individu tersebut biasanya mampu berpikir secara logis. Memahami hubungan sebab akibat dan suka mengolah data. Ketiga kemampuan bayang ruang potensi ini dapat membantu orang untuk lebih peka terhadap ruang spasial. Artinya seseorang yang memiliki kemampuan bayang ruang, dapat lebih mudah memahami bentuk, memperkirakan ukuran dan jarak, membaca peta, dan menentukan arah. Keempat kemampuan olah tubuh potensi diri ini berhubungan dengan kekuatan fisik yang mendorong seseorang untuk mengoptimalkan gerakan tubuhnya. Selain atlet penari profesional juga mempunyai kemampuan yang baik pada olah tubuhnya. Kelima kemampuan bermusik seseorang yang memiliki kemampuan bermusik dapat dengan mudah mengenal nada, ritme dan melodi. Kemampuan bermusik ini dapat mendorong individu untuk berkreasi dan menciptakan sebuah karya dalam bidang musik. Keenam kemampuan interpersonal. Interpersonal merupakan potensi untuk menjalin hubungan atau berinteraksi dengan orang lain. Individu dengan kemampuan ini dapat dengan mudah untuk mengeluarkan pendapatnya, bahkan meyakinkan orang lain dengan gagasan yang dimilikinya. Kemampuan interpersonal merupakan kemampuan untuk bisa mereflesikan atau memahami diri sendiri. Umumnya seseorang yang memiliki potensi interpersonal yang baik dapat mengatur emosi, mandiri dan tidak mudah mudah dipengaruhi oleh orang lain. Ketujuh kemampuan naturalis kemampuan ini menunjukkan kekuatan seseorang yang bisa dengan baik berinteraksi dengan alam. Artinya seseorang tersebut akan lebih peka dan memahami perubahan yang terjadi pada

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

alam sekitarnya. Individu ini juga cenderung suka dengan tanaman serta binatang, kedelapan kemampuan spiritual potensi diri ini berhuibungan dengan kecerdasan terkait dengan keimanan dan akhlak mulia. Individu tersebut banyak menggunakan waktunya untuk merenung dan berusaha meningkatkan hubungan dengan Tuhan. Pada dasarnya terdapat banyak potensi diri yang sifatnya positif didalam diri yang bisa terus dikembangkan selain yang telah disebutkan diatas. Potensi diri tersebut adalah : a) mampu mengelola emosi b) kreatif c) berani mengambil resiko d) mandiri e) memiliki kemampuan memimpin f) kompetitif g) teliti dan terampil dan lain lain.

Cara Mengenal dan mengembangkan potensi diri, Jika kita belum mengetahui potensi diri kita, sebaiknya mengikuti tes kecerdasan majemuk dari *Quipper campus*. Melalui tes ini akan dapat mengetahui kecerdasan dominan yang ada pada diri. Selain itu *Quipper campus* juga mempunyai tes uji potensi lainnya seperti tes minat bakat, tes kecerdasan emosi, tes gaya kepemimpinan, tes pengambilan keputusan, tes pemecahan masalah,dan lainnya

Potensi diri dapat dipahami sebagai kemampuan dalam diri seseorang yang belum teraktualisasi, belum dipraktikkan, dan belum digunakan. Artinya, potensi diri adalah tentang kemampuan tersembunyi dihadapkan dengan peluang yang jika tidak dioptimalkan akan menjadi sia-sia dan tiada berguna.

Pendapat umum di masyarakat kita mengatakan bahwa setiap individu memiliki potensi. Kerja keras dan keberuntungan menentukan bagaimana potensi tersebut menjadi bermanfaat.

Definisi paling sederhana dari potensi diri adalah kemampuan dan kapasitas individu yang masih tersimpan dalam diri. Dengan kata lain, masih mengendap dan belum diaktualisasikan melalui perilaku, perbuatan dan aksi. Kemampuan dan kapasitas ini bisa di bidang apa

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

saja dan bisa berupa apa saja. Terlepas dari positif atau negatif, potensi tetaplah potensi. Keuletan, kerja keras, keberuntungan, dan bakat jika punya menentukan seberapa jauh potensi dapat diaktualisasikan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), potensi diri adalah kemampuan dan kualitas yang dimiliki seseorang, namun belum dipergunakan secara maksimal. Definisi KBBI mirip dengan definisi versi saya. Darimana datangnya potensi diri? Jawaban umum yang sering diberikan adalah dari bakat dan kerja keras. Sebagian orang berhasil mengembangkan potensinya dengan belajar dan kerja. Sebagian yang lain memang berbakat dari lahir.

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal. Manusia menurut agama islam adalah makhluk Allah yang potensial. Dalam al-Qur'an, ada tiga kata yang menunjuk pada manusia yang digunakan adalah basyar insan atau nas dan bani Adam

Kata basyar diambil dari akar kata yang berarti 'penampakan sesuatu dengan baik dan indah'. Dari kata itu juga, muncul kata basyarah yang artinya 'kulit'. Jadi, manusia disebut basyar karena kulitnya tampak jelas dan berbeda dengan kulit binatang. Manusia dipilih oleh Allah sebagai khalifah di muka bumi. Alasan mengapa dipilih sebagai khalifah karena manusia memiliki berbagai potensi.

#### Firman Allah Surat Al A'raf ayat 172

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَىٰ شَهِدْنَا أَن تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ

*Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

*jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah aku ini Tuhanmu?" mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), Kami menjadi saksi". (kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya Kami (Bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap ini (keesaan Tuhan)",*

Untuk lebih memahami tentang apa itu potensi diri, kita perlu menilik jenis-jenisnya. Sebagaimana disinggung di awal, potensi memiliki beragam bentuk. Musik dan memasak adalah potensi yang berbeda. Koki dan musisi profesional adalah orang-orang berhasil mengaktualisasikan potensinya masing-masing. Jenis-jenis potensi diri dapat dipahami sebagai kemampuan atau kecerdasan seseorang yang munculnya bisa dari bakat, bisa pula dari belajar., berikut jenis-jenis potensi diri:

**a. Kemampuan sosiologis**

Yaitu kemampuan seseorang untuk peka terhadap permasalahan sosial di sekitar. Kepekaan ini mendorong dirinya untuk berpikir kritis dan emansipatoris. Simpati dan empati merupakan wujud kepekaan yang dimiliki mereka yang punya potensi kemampuan berpikir sosiologis.

**b. Kemampuan naturalis**

Yaitu kemampuan yang seseorang untuk merasa peka terhadap lingkungan alam sekitar. Orang yang punya potensi kemampuan naturalis akan merasa sakit apabila alam disakiti. Tak hanya itu, potensi ini juga dapat digambarkan dengan adanya kemampuan memahami kehidupan ekologi di bumi.

**c. Kemampuan musikal**

Yaitu kecerdasan seseorang untuk menciptakan harmoni lewat suara. Suara tersebut umumnya diciptakan lewat permainan alat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

musik. Skill memainkan alat musik dan kecerdasan menghayati alunan nada merupakan beberapa contoh potensi yang hanya dimiliki orang tertentu.

**d. Kemampuan spasial**

Yaitu kecerdasan yang berhubungan dengan pemahaman akan ruang spasial. Ruang spasial sering dikaitkan dengan pemetaan. Sopir profesional biasanya mengembangkan potensi ini. Contoh, ketika ia lewat suatu jalan yang asing, masuk ke dalam gang-gang yang sempit, ia tetap bisa keluar dari gang tanpa kesasar. Kemampuan tersebut merupakan kemampuan spasial.

**e. Kemampuan visual**

Yaitu kecerdasan untuk menciptakan kreasi visual. Kreasi ini bisa berupa gambar, lukisan, atau film. Tak hanya itu, mereka yang punya potensi ini dapat memahami suatu teka-teki yang tampak secara visual, misalnya menerjemahkan makna dari sebuah lukisan.

**f. Kemampuan logika**

Yaitu kemampuan seseorang untuk berpikir logis dan matematis. Potensi ini berkaitan dengan kecerdasan dalam pikirannya untuk memahami sesuatu secara numerik, termasuk menghitung dan menghafal rumus-rumus matematis. Potensi kemampuan logika bisa diperoleh dari bakat atau belajar.

**g. Kemampuan linguistik**

Yaitu kemampuan individu dalam berbahasa. Kemampuan ini memiliki cakupan yang luas, tidak hanya memahami teks deskriptif, namun juga berbicara, berceramah, dan diskusi. Kemampuan ini berkaitan erat dengan kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam mengembangkan skill aktualisasi diri secara verbal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

**h. Kemampuan kinestetik**

Yaitu kemampuan seseorang dalam menggerakkan tubuhnya. Tak sekadar bergerak, namun juga mengembangkan elastisitas atau kelenturan tubuh serta menciptakan harmoni melalui gerakan-gerakan fisik yang tepat dan mempesona, seperti penari profesional.

**i. Kemampuan interpersonal**

Yaitu kemampuan seseorang dalam menjalin hubungan sosial. Potensi kecerdasan seseorang yang piawai melakukan hubungan interpersonal terlihat dari kemampuannya berkomunikasi, melobi, mewawancarai orang lain atau semacamnya. Kemampuan ini adalah tentang menciptakan dan menjaga hubungan antar manusia.

**j. Kemampuan intrapersonal**

Yaitu kemampuan seseorang dalam memahami, mengatur, serta manajemen diri sendiri. Orang yang berhasil mengembangkan potensi intrapersonalnya piawai dalam mengambil keputusan, merancang visi, dan menetapkan tujuan hidup. Kemampuan intrapersonal dapat dilatih melalui upaya-upaya pengendalian emosi diri.

Seringkali orang kesulitan mengetahui apa potensi diri yang dimilikinya karena tersembunyi terlalu dalam. Padahal problemnya bukan potensinya yang ngumpet tapi kegigihan dirinya untuk mengasah kemampuan sehingga potensi itu muncul. Sebagian orang memang berbakat. Sebagai contoh, seorang balita sudah hafal Alquran, pandai main piano dan sulap. Kita akan tercengang melihatnya dan berpikir darimana mereka memperoleh kemampuan itu sedangkan dengan berlatih perlu waktu bertahun-tahun. Potensi yang berasal dari bakat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

semacam itu biasanya dianggap turunan. Artinya faktor genetika menjadi determinan utama yang mempengaruhi. Sebagaimana kondisi fisik, kita tidak bisa memilih dilahirkan seperti apa. Hal terpenting dalam pengembangan potensi adalah keuletan dan kerja keras yang dilakukan secara konsisten.

Kata potensi berasal dari serapan dari bahasa Inggris, yaitu *potency*. Artinya ada dua kata, yaitu, (1) kesanggupan; tenaga (2) dan kekuatan; kemungkinan. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia, definisi potensi adalah kemampuan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan, kekuatan, kesanggupan, daya. Intinya, secara sederhana, potensi adalah sesuatu yang bisa dikembangkan (Majdi, 2007: 86). Menurut Endra K Pihadhi (2004: 6) potensi bisa disebut sebagai kekuatan, energi, atau kemampuan yang terpendam yang dimiliki dan belum dimanfaatkan secara optimal. Potensi diri yang dimaksud disini suatu kekuatan yang masih terpendam yang berupa fisik, karakter, minat, bakat, kecerdasan dan nilai-nilai yang terkandung dalam diri tetapi belum dimanfaatkan dan diolah. Sedangkan Sri Habsari (2005: 2) menjelaskan, potensi diri adalah kemampuan dan kekuatan yang dimiliki oleh seseorang baik fisik maupun mental dan mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan bila dilatih dan ditunjang dengan sarana yang baik.

Potensi dapat diartikan sebagai kemampuan dasar dari sesuatu yang masih terpendam dalam diri manusia yang menunggu untuk diwujudkan menjadi suatu kekuatan nyata dalam diri. Dengan demikian potensi diri manusia adalah kemampuan dasar yang dimiliki manusia yang masih terpendam didalam dirinya, yang menunggu untuk diwujudkan menjadi suatu manfaat nyata dalam kehidupan diri manusia. Apabila pengertian potensi diri manusia dikaitkan dengan pencipta manusia, Allah SWT maka potensi diri manusia dapat diberi pengertian

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

sebagai “kemampuan dasar manusia yang telah diberikan oleh Allah SWT sejak dalam kandungan ibunya sampai pada saat akhir hayat, yang masih terpendam didalam dirinya, menunggu untuk diwujudkan menjadi suatu manfaat nyata dalam kehidupan diri manusia didunia ini dan diakhirat nanti”. Potensi diri manusia adalah suatu kekuatan atau kemampuan dasar manusia yang telah berada dalam dirinya, yang siap untuk direalisasikan menjadi kekuatan dan manfaat nyata dalam kehidupan manusia dimuka bumi ini, sesuai dengan tujuan penciptaan manusia oleh sang Maha Pencipta, Allah SWT (Wiyono, 2004: 37-38).

2. Jenis-jenis Potensi Diri Potensi diri manusia secara utuh adalah keseluruhan badan atau tubuh manusia sebagai suatu sistem yang sempurna dan paling sempurna bila dibandingkan dengan sistem mahluk ciptaan Allah SWT lainnya, seperti binatang, malaikat, jin, iblis, dan setan. Apabila diidentifikasi, potensi yang telah ada pada diri manusia adalah akal pikiran (otak), hati, dan indera sesuai dengan Q.S Al Hijr: 28-29.

Potensi apapun pada diri manusia masing-masing mempunyai fungsi masing-masing dapat tumbuh dan berkembang baik secara sendiri-sendiri maupun bersamasama baik disengaja maupun secara alami. Sesuai dengan potensi diri yang telah Allah SWT berikan kepada manusia, konsekwensi logisnya adalah manusia harus memanfaatkan dan mengaktualisasikan semaksimal mungkin dalam hidup dan kehidupannya.

Berdasarkan kajian teori yang dipaparkan dapat disimpulkan potensi karyawan dalam penelitian adalah segala sesuatu yang ada pada diri karyawan atau lingkungan yang dapat dioptimalisasikan untuk suatu fungsi tertentu dan dapat dimanfaatkan dalam jangka waktu lama.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Dengan Indikator potensi karyawan pada penelitian ini 1) kecerdasan intelektual ;2) kecerdasan interpersonal 3) kecerdasan intrapersonal

Kecerdasan intelektual atau yang lebih dikenal dengan istilah IQ (Intelligence Quotient) adalah istilah yang dipergunakan untuk menjelaskan kemampuan dasar seperti kemampuan menalar, merencanakan memecahkan masalah berpikir abstrak memahami gagasan menggunakan bahasa daya tangkap dan belajar. Oleh sebagian orang konsep ini dijadikan tolol ukur kemampuan berpikir seseorang, sehingga seringkali anak yang memiliki nilai IQ tinggi disebut lebih cerdas daripada anak-anak lainnya. Memiliki kecerdasan intelektual yang baik berdampak pada kemampuan sikecil berinteraksi dengan sekitarnya. Dengan kemampuan yang baik sikecil lebih mudah menyesuaikan diri dengan hal-hal baru sehingga cenderung lebih cepat belajar dan beradaptasi. Contoh kecerdasan intelektual yang dimiliki si kecil adalah kemampuan baca tulis, berhitung logika dasar dan cara menyelesaikan masalah.

Kecerdasan interpersonal merupakan kemampuan dalam berkomunikasi, peka terhadap emosi orang lain, mudah menyesuaikan diri dengan orang lain, memiliki empati tinggi dan suka menolong orang lain. Kecerdasan interpersonal Pada anak-anak pentingnya mengembangkan kecerdasan interpersonal agar tidak kesulitan beradaptasi, tidak cepat bosan, agar lebih mandiri dan memiliki keinginan keras dan lebih menyukai belajar serta dapat mengekspresikan perasaan dengan baik

Kecerdasan intrapersonal salah satu bentuk kecerdasan dalam pengembangan psikologi diartikan sebagai kecerdasan dalam diri untuk mengenali dan memahami dirinya sendiri. Kecerdasan intrapersonal

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

membantu seseorang mengenali diri dan batasa dirinya sehingga dapat mengekspresikan diri dengan baik saat interaksi dalam kehidupan. Pemahaman tentang diri yang baik membantu seseorang untuk dapat mengendalikan diri dalam memberikan respon terhadap berbagai situasi, karena kecerdasan intrapersonal merupakan kecerdasan yang terletak pada diri seseorang yang ditandai dengan kemampuan untuk memahami diri sendiri, dan bertindak berdasarkan pemahaman untuk mengenali kelebihan pada diri, kekurangannya keterbatasan diri kecerdasan terhadap emosi atau suasana hati, keinginan, motivasi maksud dan tujuan juga mampu menghargai diri mengendalikan diri, kemampuan ini juga meliputi kemampuan untuk menganalisa diri sendiri, tahu dengan baik tentang dirinya sendiri, apa yang diinginkan apa yang akan dilakukan apa yang terbaik bagi dirinya, bagaimana memberikan respon terhadap situasi tertentu dan menyikapinya dengan baik serta ontropeksi diri

Kecerdasan intrapersonal memiliki aspek kemampuan mengenali identitas diri, kemampuan memahami kelemahan dan kelebihan diri sendiri, kemampuan untuk mandiri, kemampuan mengendalikan emosi dan memotivasi diri. Karena ketiga hal tersebut yakni kecerdasan intelektual kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal merupakan kesatuan yang melekat dalam diri setiap kita yang bekerja sebagai karyawan

### 3. Kompetensi Karyawan (X<sub>2</sub>)

Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi berasal dari kata “*competency*”, yang berarti kemampuan atau kecakapan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

diartikan sebagai kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Menurut Charles E. Johnson, dalam Mulyasa, mengemukakan bahwa kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.<sup>29</sup>

Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai, maka diperlukan kompetensi pemimpin dan staf, kompetensi merupakan suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas / pekerjaan/tugas.<sup>30</sup> Sepadan dengan pendapat tersebut Sutrisno juga menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh ketampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kinerja serta penerapannya dalam melaksakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan yang diterapkan. Mengutip pendapat Gardon dalam buku tersebut, beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi yaitu: (1) pengetahuan (*knowledge*) yaitu kecerdasan dalam bidang kognitif, (2) pengetahuan (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif yang dimiliki individu, (3) kemampuan (*skill*) yaitu kemampuan melaksakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, (4) nilai (*value*) yaitu standar perilaku yang telah diyakini dan telah menyatu secara psikologis, (5) sikap (*attitude*) yaitu perasaan atau reaksi terhadap rangsangan dari luar, dan (6) minat (*interest*) yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan perbuatan.<sup>31</sup> Kompetensi menurut Makna kompetensi jika merujuk pada SK Mendiknas No. 048/U 2002, dinyatakan sebagai seperangkat tindakan

<sup>29</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 25.

<sup>30</sup> Syamsir Torang, *Organisasi & Manajemen (Prilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)* (Bandung: Alfabeta, 2013), 53.

<sup>31</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-4* (Jakarta: Prenada Media Group, 2012), 208-209.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

cerdas yang penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang tertentu.<sup>32</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kompetensi di atas, bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan, kompetensi menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan, sedangkan *performance* merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati, tetapi mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

*Ability is the person's natural talent, as well as learned competencies, for performing goal-related tasks* (kemampuan adalah bakat alami seseorang, sebagai serta kompetensi yang dipelajari, untuk melakukan tugas terkait tujuan. Menurut Abraham dalam Jeni Wulandari dkk, kompetensi manajerial merupakan turunan dari nilai dan kompetensi inti organisasi. Pendapat tersebut didukung oleh pendapat Hijazeh mengatakan bahwa adanya *alignment*, yakni istilah yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana kompetensi berkaitan dengan tujuan strategis organisasi yang akan dicapai dan talenta yang merupakan keahlian individu yang dibutuhkan untuk mencapainya.<sup>33</sup>

Seorang pimpinan perlu mengetahui pentingnya mengenali karakteristik individu yang salah satu komponennya adalah kompetensi, pendapat Spencer dan Spencer dalam Samsir Torang, menyatakan

<sup>32</sup> Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam* (Bandung: Salemba Empat, 2013), 1.

<sup>33</sup> Jeni Wulandari, dkk, "Identifikasi kompetensi manajerial pada level manajemen menengah dalam industri perbankan Indonesia," *Jurnal Siasat Bisnis* 22, no. 1 (Juni 2008): 5, <https://journal.uin.ac.id/JSB/article/view/9061>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

bahwa kompetensi setiap orang dalam organisasi terdiri dari tiga tingkatan yaitu: (1) *behavioral tools* yang terdiri dari *knowledge* (pengetahuan/kemampuan kognitif) dan *skill* (ketrampilan/ kemampuan psikomatoik), (2) *image attribute* yang terdiri dari *social role* (pola perilaku dalam *kelompok sosial*) dan *self image* (*pandangan terhadap dirinya sendiri*), (3) *personal characteristic* yang terdiri dari *traits* (tipikal berperilaku mendengar dengan baik) dan *motive* ( termotivasi untuk berprestasi, analisis dan kekuasaan)<sup>34</sup>

Individu yang memiliki kemampuan di katakan dengan orang yang memiliki ilmu pengetahuan, Al-Qur'an memahami kompetensi dengan ilmu pengetahuan, dimana orang memiliki ilmu pengetahuan di pandang sebagai orang memiliki derajat yang tinggi, sebagai mana dituliskan dalam **surat Al-Mujaadilah ayat 11** berikut ini:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَقَسَّعُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ فَأَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا بِرَفْعِ  
اللَّهِ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

*Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS: 58: 11)*

Tafsir An-Nafahat Al-Makkiyah / Syaikh Muhammad bin Shalih asy-Syawi 11. Ini adalah ajaran dari Allah untuk para hambaNya yang beriman ketika mereka berada dalam majelis perkumpulan, yang sebagian dari mereka ada orang yang baru datang meminta agar tempat duduk diperluas.

<sup>34</sup> Torang, *Organisasi dan Manajemen*,56.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Termasuk bersopan santun dalam hal ini adalah dengan memberikan kelonggaran tempat baginya agar maksudnya bisa terpenuhi, bukan untuk mengganggu orang yang memberi kelonggaran tempat tersebut. Maksud saudaranya pun terpenuhi tanpa harus terganggu. Balasan itu berdasarkan jenis amal. Siapa pun yang memberi kelonggaran, maka akan diberi kelonggaran oleh Allah, siapa pun yang memberi keleluasaan pada saudaranya, maka Allah akan memberinya keleluasaan. “Dan apabila dikatakan, ‘Berdirilah kamu’,” artinya berdirilah dari tempat duduk kalian, karena adanya suatu keperluan mendesak, “maka berdirilah,” maksudnya segeralah berdiri agar kemaslahatan tercapai, karena melaksanakan hal seperti ini termasuk bagian dari ilmu dan iman.

Allah akan mengangkat derajat orang yang berilmu dan beriman berdasarkan ilmu dan keimanan yang Allah berikan pada mereka. “Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” Masing-masing diberi balasan berdasarkan amalnya. Perbuatan baik akan dibalas baik dan perbuatan buruk akan dibalas buruk. Di dalam ayat ini terdapat penjelasan tentang keutamaan ilmu. Dan keindahan serta buah dari ilmu adalah dengan beradab dengan adab-adab ilmu serta menunaikan tuntutannya.<sup>35</sup>

Gordon dalam Akmal, menjelaskan beberapa aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut: (a) pengetahuan (*knowledge*); yaitu kesadaran dalam bidang Kognitif, (b) pemahaman (*Understanding*); yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, (c) kemampuan (*Skill*); adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, (d) nilai (*Value*); adalah suatu standar perilaku yang telah

<sup>35</sup> Q.S. Al. Mujaddilah/ 57: 11.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

diyakini dan secara psikologis telah menyatu dengan diriseseorang, (e) Sikap (*Attitude*); yaitu perasaan (senang atau tidak senang, suka atau tidak suka) atau reaksi terhadap rangsangan yang datang dari luar, (f) Minat (*Interest*); adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.<sup>36</sup>

Michael Armstrong dan Angela Baron membedakan pengertian *competence* dan *competency*.<sup>37</sup> *Competence* menggambarkan apa yang dibutuhkan seseorang agar ia mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian *competence* ini memberikan perhatian pada akibat (*effect*) dari pada usaha (*effort*) dan pada output (keluaran) daripada input (masukan). Selanjutnya, kata *competency* mengacu pada dimensi-dimensi perilaku sehingga sering disebut kompetensi perilaku (*behavioral competencies*) karena dimasukkan untuk menggambarkan bagaimana orang-orang berperilaku ketika mereka melaksanakan perannya dengan baik.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan criteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Spenser dan spencer dalam Wibowo menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik

<sup>36</sup> Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, 4-5.

<sup>37</sup> Michael Armstrong dan Angela Baron, *Performance Management* (London: Institute of Personal and Development, 1998), 297.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut.<sup>38</sup> :

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan ketrampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Sedangkan menurut Lyle M. Spencer, Jr. dan Signe M. Spencer mengemukakan pengertian kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar dari seorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan criterion-referenced effective (referensi ukuran efektif) dan/atau kinerja yang tinggi sekali dan suatu pekerjaan atau

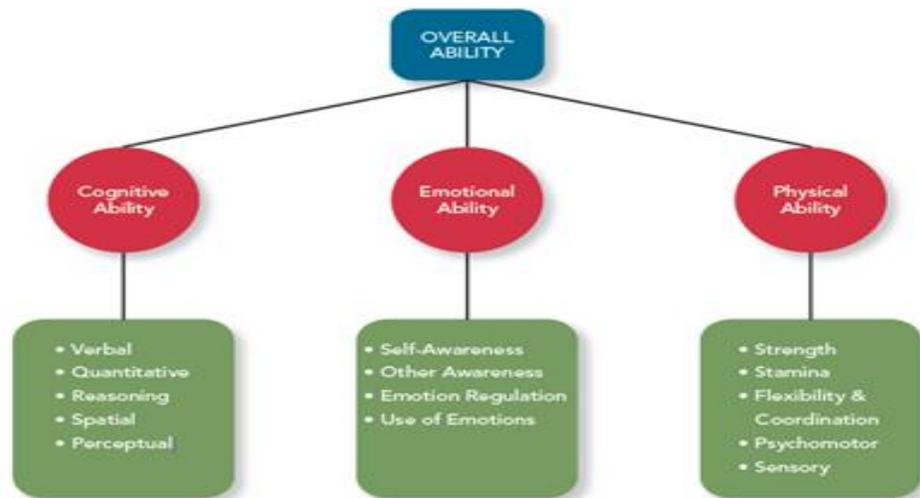
<sup>38</sup> Wibowo. *Manajemen Kinerja*, 87.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

situasi.<sup>39</sup> Lebih lanjut Lyle M. Spencer, Jr. dan Signe M. Spencer dalam Wibowo menggambarkan tipe kompetensi tersebut seperti sebuah gunung es sehingga ada yang tampak dipermukaan, namun ada pula yang tidak tampak dipermukaan. Kompetensi yang tampak dipermukaan sehingga mudah diketahui dan dikenal adalah pengetahuan dan ketrampilan. Adapun yang tidak tampak dipermukaan dan sulit diketahui adalah motif, sifat, dan konsep diri.<sup>40</sup>

Sebagaimana pada teori yang diadopsi dalam penelitian ini yang tertera pada gambar 2.1, bahwa kinerja salah satu variabel yang mempengaruhinya yaitu *individual characteristics* yang didalamnya ada ability, dimana dijelaskan bahwa, kemampuan manusia terdiri dari Cognitive Ability, emotional ability, dan physical ability, domainnya secara lengkap disajikan pada **gambar 2.3** di bawah ini:



**Gambar: 2.3** . Domain kemampuan manusia<sup>41</sup>

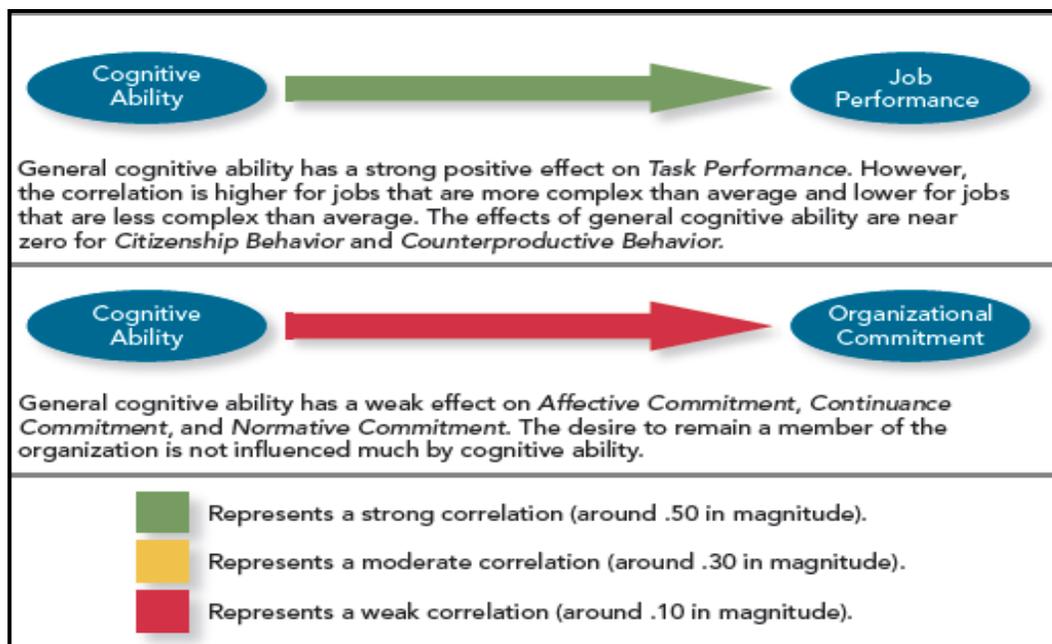
<sup>39</sup> Lyle M. Spencer, Jr. dan Signe M. Spencer, *Competence at Work* (New York: John Wiley & Sons, Inc, 1993), 9.

<sup>40</sup> Wibowo, *Budaya Organisasi*, 270.

<sup>41</sup> Colquitt Jason A., LePine Jeffery A., and Wesson Michael J., *Op. Cit.*, P. 323.

Penelitian yang dilakukan melihat pengaruh kognitif ability terhadap komitmen organisasi hasilnya adalah *general cognitive ability has a weak effect on Affective Commitment, Continuance Commitment, and Normative Commitment. The desire to remain a member of the organization is not influenced much by cognitive ability.*

Secara keseluruhan disajikan pada gambar berikut ini:



Gambar 2.4 : *Effects of General Cognitive Ability on Performance and Commitment*

Selanjutnya dijelaskan bahwa dari tiga macam kemampuan diatas yang banyak dipakai terkait pekerjaan seorang pegawai adalah kemampuan kognitif, sebagai mana yang diungkapkan sebagai berikut, *Cognitive ability refers to capabilities related to the acquisition and application of knowledge in problem solving. Cognitive abilities are very relevant in the jobs most of you will be involved with—that is, work*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

involving the use of information to make decisions and solve problems. Kemampuan kognitif terdiri dari lima tipe yang disajikan sebagai berikut:

**Tabel: 2.1.** Lima (5) tipe kemampuan kognitif (Jason C, etc)

TYPE	MORE SPECIFIC FACET	JOBS WHERE RELEVANT
Verbal	<i>Oral and Written Comprehension:</i> Understanding written and spoken words and sentences <i>Oral and Written Expression:</i> Communicating ideas by speaking or writing so that others can understand	Business executives; police, fire, and ambulance dispatchers; clinical psychologists
Quantitative	<i>Number Facility:</i> Performing basic math operations quickly and correctly <i>Mathematical Reasoning:</i> Selecting the right method or formula to solve a problem	Treasurers; financial managers; mathematical technicians; statisticians
Reasoning	<i>Problem Sensitivity:</i> Understanding when there is a problem or when something may go wrong <i>Deductive Reasoning:</i> Applying general rules to specific problems <i>Inductive Reasoning:</i> Combining specific information to form general conclusions <i>Originality:</i> Developing new ideas	Anesthesiologists; surgeons; business executives; fire inspectors; judges; police detectives; forensic scientists; cartoonists; designers
Spatial	<i>Spatial Orientation:</i> Knowing where one is relative to objects in the environment <i>Visualization:</i> Imagining how something will look after it has been rearranged	Pilots; drivers; boat captains; photographers; set designers; sketch artists
Perceptual	<i>Speed and Flexibility of Closure:</i> Making sense of information and finding patterns <i>Perceptual Speed:</i> Comparing information or objects with remembered information or objects	Musicians; firefighters; police officers; pilots; mail clerks; inspectors

nd Facets of Cognitive Ability<sup>42</sup>

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar kepada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kompetensi sumber daya manusia dalam perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan tersebut. Sebaliknya apabila suatu perusahaan atau

<sup>42</sup> Colquitt Jason A., LePine Jeffery A., and Wesson Michael J., *Op. Cit.*, P. 324.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

organisasi memiliki kompetensi sumber daya yang kurang mendukung maka akan menghambat tujuan perusahaan.

Kompetensi adalah kemampuan perorangan untuk melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja dengan memenuhi standar. Kinerja dan standar harus selalu dipelihara sepanjang masa dan dalam situasi yang disepakati bersama. Oleh karena itu kompetensi merujuk kepada kecakapan atau kelayakan seseorang individu dalam organisasi untuk menjalankan tugas dengan sempurna. Kompetensi dirujuk kepada sifat-sifat individu yang dapat atau berhubungan dengan pencapaian dan prestasi dalam pekerjaan.

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang tenaga kesehatan berdasar atas ilmu pengetahuan, keterampilan, dan juga sikap profesional untuk dapat menjalankan praktik. Sikap profesional mengacu pada standar profesi, yaitu batasan kemampuan yang minimal berupa pengetahuan, keterampilan, dan juga perilaku profesional yang harus dikuasai dan dimiliki oleh seorang individu untuk dapat melakukan kegiatan profesionalnya pada masyarakat secara mandiri yang dibuat oleh organisasi profesi bidang teknik.

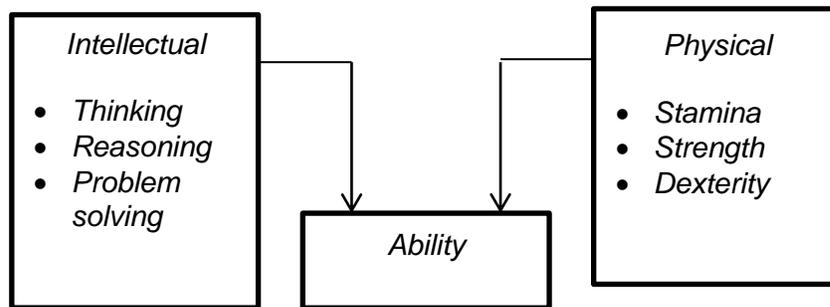
Seorang muslim harus dapat menyeimbangkan antara kepentingan dunia dan akhirat. Bukan semata hanya berorientasi pada kehidupan akhirat saja, melainkan harus memikirkan kepentingan kehidupannya di dunia. Sudah menjadi kewajiban manusia sebagai makhluk yang memiliki banyak kebutuhan dan kepentingan dalam kehidupannya untuk berusaha memenuhinya melalui bekerja dengan kemampuan yang dimiliki.

Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Stephen Robbin menyatakan bahwa *ability refers to an individual's capacity to perform the various tasks in*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

*the job. It's a current assessment of what one can do. An individual's overall abilities are essentially made up of two sets of skills: intellectual and physical.*<sup>43</sup> Kemampuan individu untuk menjalankan berbagai macam tugas pekerjaan merupakan penilaian tentang apa yang bisa dikerjakan seseorang. Keseluruhan kemampuan individual pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian yang bersifat intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis, pemecahan masalah. Ada tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekan, kekuatan dan keterampilan. Teori kemampuan individual tersebut di atas menurut Robbin dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.5. *Individual Ability*.<sup>44</sup>

Menurut Miftah Thoha yang mendefinisikan kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan

<sup>43</sup> Stephen P. Robbin, *Organisational Behavior In Southern Africa 2<sup>nd</sup> edition* (Cape Town: Pearson, 2009), 49.

<sup>44</sup> Robbin, *Organisational Behavior In Southern Africa 2<sup>nd</sup> edition*, 50.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pengalaman.<sup>45</sup> Dengan kata lain, seseorang membutuhkan jangka waktu yang lama untuk memiliki kemampuan yang tinggi. Mangkunegara menyatakan bahwa faktor kemampuan adalah (*ability*) yaitu secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).<sup>46</sup> Hal ini memberikan arti bahwa dosen yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan organisasi, maka perlu sekali pegawai-pegawai yang ada dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga kinerja mereka meningkat dari waktu ke waktu. Untuk meningkatkan kinerja diperlukan pula untuk meningkatkan kemampuan. Dengan peningkatan kemampuan, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan fisik serta kepribadian yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pekerjaan mengajukan tuntutan berbeda terhadap orang dan tiap-tiap orang memiliki kemampuan yang tidak sama. Kemampuan intelektual saja belum cukup untuk mendukung kinerja, karena kemampuan fisik juga sangat mendukung kinerja dan didukung dengan kepribadian pegawai yang mengindikasikan etika dan motivasi dalam bekerja. Semua faktor tersebut jika dimaksimalkan akan mampu mendukung kinerja pegawai.

Blanchard dan Hersey menyatakan kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator: 1) kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap alat kerja, penguasaan prosedur dan

<sup>45</sup> Angraeni, Baharudin, Mattalatta, "Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng," *Jurnal Mirai Management* 3, no.1 (Maret 2018): 3, <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/207>.

<sup>46</sup> Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan* (Yogyakarta: Deepublis, 2018), 217.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

metode kerja, memahami peraturan pekerjaan. 2) kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan tempat kerja. 3) kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim.<sup>47</sup>

Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan tersebut, kompetensi karyawan pada penelitian ini adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang terkait dengan perolehan dan penerapan pengetahuan dalam pemecahan masalah dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Adapun indikator kompetensi karyawan dalam penelitian adalah: 1) motif, 2) sifat, 3) konsep diri, 4) pengetahuan, dan 5) keterampilan.

#### 4. Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

<sup>47</sup> Sri Asmiatiningsih dan Muhammad Noor, "Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Raba Bima," *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara* 15, no 2 (Agustus 2018): 4, <http://administrasistisip.ejournal.web.id/index.php/administrasistisip/article/view/165>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Perterson dan Plowman dalam Farida mengatakan bahwa orang mau bekerja karena factor-faktor berikut : a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup) b. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi) c. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan) d. *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan).<sup>48</sup>

Luthans yang Wirawan menggambarkan bahwa motivasi terdiri dari tiga elemen yang saling berkaitan dan independen yaitu antara kebutuhan (*need*), dorongan (*drives*) atau motif (*motives*), dan insentif (*incentives*). Menurut Mc. Donald dalam Usman motivasi mengandung tiga elemen atau ciri pokok dalam motivasi itu, yakni motivasi itu mengawalinya terjadinya perubahan energi, ditandai dengan adanya *feeling* dan dirangsang karena adanya tujuan. Tanpa tujuan yang jelas, sulit didapatkan motivasi yang kuat untuk mencapainya.<sup>49</sup> Selanjut dikutip juga pendapat Robert G. Owens, bahwa motivasi adalah variabel penghubung antara kebutuhan manusia dan perilaku.<sup>50</sup> Motivasi dalam Al-Qur'an contohnya pada **surat Yusuf ayat 87**, sebagai berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰذٰهَبُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَاٰخِيْهِ وَاَلَّا تَأْيِيْٓسُوْا مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَأْيِيْٓسُ مِنَ رَّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

*Hai anak-anakku, Pergilah kamu, Maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir. (QS.12: 87)*

<sup>48</sup> Umi Farida, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Ponorogo: Umpo Press, 2016), 26.

<sup>49</sup> Usman, Husaini (2014) *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) 276.

<sup>50</sup> Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: UI Press, 2010), 675-676.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Robbins berpendapat motivasi kerja menjadi sesuatu yang penting karena motivasi mampu menciptakan lingkungan yang memungkinkan dan mendorong seorang karyawan untuk melakukan yang terbaik, baik diluar atau di dalam jam kerja yang bersifat saling menguntungkan antara karyawan maupun organisasi. Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi (ukuran intensitas dorongan), diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya tujuan.<sup>51</sup>

Menurut Stokes yang dikutip oleh Kadarisman mengemukakan motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.<sup>52</sup>

Ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seorang yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *setisfier* atau (*instrinsik motivation*) dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *disatisfier* atau (*ektrinsik motivation*). Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor *intrinsik* yaitu, daya dorong yang timbul dari dalam diri masing masing orang, dan faktor *ekstrinsik* yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempat bekerja.<sup>53</sup>

<sup>51</sup> Robbins Stephen S. & Coulter Mery, *Manajemen, Edisi Kesepuluh, Jilid 2*, Alih Bahasa Bob Sabran (Jakarta: Erlangga, 2013), 109.

<sup>52</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), 278.

<sup>53</sup> Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 680-681.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

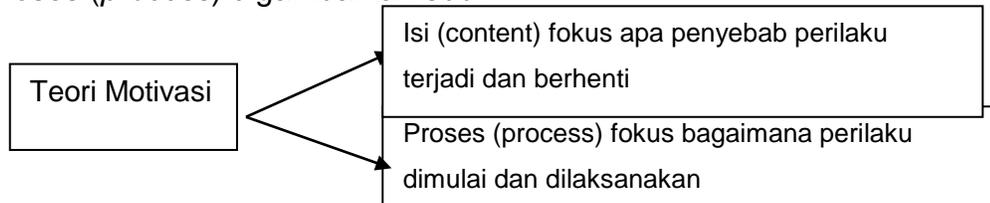
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Tahapan motivasi menurut Hellriegel dan Slocum, tahapan pembentukan motivasi adalah sbb: (1) karyawan mengidentifikasi kebutuhan, (2) merasa tidak nyaman, (3) upaya untuk memenuhi kebutuhan, (4) keinginan yang kuat mencapai tujuan, (5) melakukan keinginan, (6) karyawan menerima hasil kerjanya dalam bentuk hadiah atau hukuman, (7) setelah itu mereka akan berupaya memenuhi semua kebutuhannya dan seterusnya.<sup>54</sup>

Hamalik mengemukakan bahwa fungsi motivasi meliputi: (1) mendorong timbulnya kelakuan suatu perbuatan, (2) motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan, (3) motivasi sebagai penggerak, besar kecil motivasi akan menentukan cepat lambat suatu pekerjaan.

Para peneliti mengajukan dua pengelompokan motivasi proses psikologi yang dapat mendasari motivasi pegawai yaitu: (1) teori isi motivasi (*content theories of motivation*) yang berfokus pada pengenalan terhadap faktor-faktor dalam diri manusia, seperti insting, kebutuhan, kepuasan dan karakteristik pekerjaan yang memberikan energi pada motivasi pegawai (2) teori proses motivasi (*process theories of motivation*), internal dan kognisi pegawai.

Teori motivasi isi (*content*) fokus pada penyebab perilaku dan teori proses (*process*) digambarkan sbb:



Gambar 2.6. Teori-teori Motivasi<sup>55</sup>

<sup>54</sup> Hellriegel Don & Slocum, Jr. John W., *Op. Cit.*, P. 159

<sup>55</sup> Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 251.

Pandangan umum mengenai teori motivasi kerja mengasumsikan bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat, maka orang akan bekerja dengan baik dan positif. Pimpinan dalam sebuah organisasi harus mengetahui dan dapat menentukan apa yang menjadi kekuatan motivasi dari anggota organisasi. Colquitt, LePine and Wesson, memandang motivasi sebagai variabel *individual mechanisms* dalam penelitian ini, berpendapat bahwa secara bersama-sama, motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik mewakili tingkat "motivasi total" karyawan. Beberapa indikator dari kedua dimensi motivasi karyawan disajikan pada gambar di bawah ini:

EXTRINSIC OUTCOMES	INTRINSIC OUTCOMES
Pay	Enjoyment
Bonuses	Interestingness
Promotions	Accomplishment
Benefits and perks	Knowledge gain
Spot awards	Skill development
Praise	Personal expression
Job security	(Lack of) Boredom
Support	(Lack of) Anxiety
Free time	(Lack of) Frustration
(Lack of) Disciplinary actions	
(Lack of) Demotions	
(Lack of) Terminations	

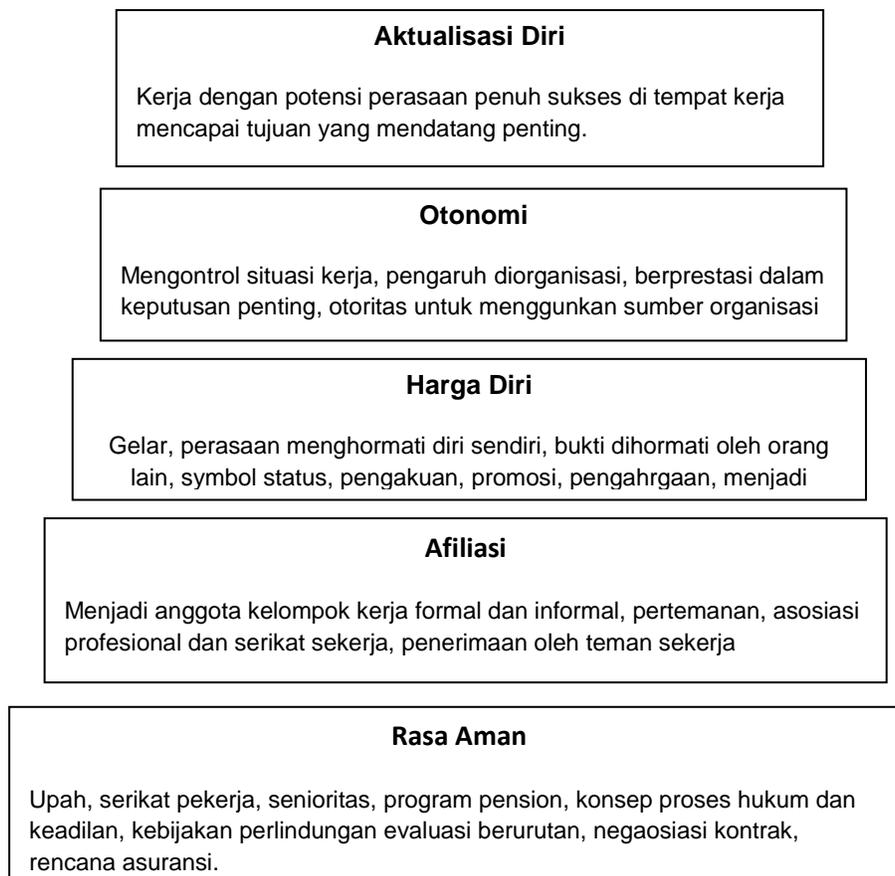
**Tabel 2.2.** *Extrinsic and Intrinsic Outcomes*<sup>56</sup>

<sup>56</sup> Colquitt Jason A., LePine Jeffery A., and Wesson Michael J., *Op. Cit.*, P. 169-170.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Teori kebutuhan yang mendukung motivasi pada diri individu yaitu Teory Lyman W. Poter yang menggunakan lima hierarki kebutuhan yang terdiri dari rasa aman, afiliasi, harga diri, otonomi, dan aktualisasi diri. Kebutuhan dasar yang ahrus dipenuhi menurut teori ini adalah rasa aman berkaitan dengan imbalan yang diterima berupa upah atau yang kita kenal dengan gaji. Selengkapnya teori Lyman W. Poter digambar sebagai berikut:



**Gambar 2.7.** Model Hierarki Motivasi Kerja Menurut Poter(1961)<sup>57</sup>

<sup>57</sup> Colquitt Jason A., LePine Jeffery A., and Wesson Michael J, *Organizational Behavior Improving Performance and Comimitment in the Workplace* (USA: McGraw-Hiill Education, 2015), 682.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Newstrom mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah.<sup>58</sup>

- a. *Engagement*. *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- b. *Commitment*. Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- c. *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.
- d. *Turnover*. *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Ada beberapa teori motivasi yang dikembangkan oleh pakar ilmu perilaku administrasi yang menurut Gibson et al. Secara umum mengacu pada dua kategori, yaitu:<sup>59</sup>

- 1) Teori isi/kepuasan (*Content Theory*), yang memusatkan perhatian kepada faktor dalam diri orang yang menguatkan (*energize*), mengarahkan (*direct*), mendukung (*sustain*) dan menghentikan (*stop*) perilaku petugas.
- 2) Teori proses (*Process Theory*) menguraikan dan menganalisa bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung dan dihentikan.

<sup>58</sup> Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Cet. Ke-4 (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), 110.

<sup>59</sup> Usman, *Manajemen: Teori, Praktik*, 251.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan satisfier atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut disatisfier atau *extrinsic motivation*. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.<sup>60</sup>

**Tabel 2.3.** Dua Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik

Faktor Motivasi (Intrinsik)	Faktor Kesehatan (Ekstrinsik)
1. Prestasi ( <i>achievement</i> ) 2. Penghargaan ( <i>recognition</i> ) 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggung jawab 5. Pertumbuhan dan perkembangan	1. Supervisi 2. Kondisi kerja 3. Hubungan interpersonal 4. Bayaran dan keamanan 5. Kebijakan perusahaan

Abraham H. Maslow berpendapat bahwa ada kebutuhan internal yang sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan itu tersusun sebagai hierarki yang terdiri atas lima tingkatan kebutuhan.<sup>61</sup>

<sup>60</sup> Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 680-681.

<sup>61</sup> Sudarwan Danim, *Manajemen: Teori dan Praktek* (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 25.

**Tabel 2.4:** Hierarki Kebutuhan Manusia Menurut Maslow

Kebutuhan	Indikator Fisik dan Psikologis
Tingkat 5 Aktualisasi atau realisasi	Keinginan mengembangkan diri secara maksimal melalui usaha sendiri, kreativitas, dan ekspresi diri
Tingkatan 4 Rasa hormat	Menerima keberhasilan diri, kompetensi, keyakinan, rasa diterima orang lain, aspirasi, rekognisi, dan dignitas atau martabat
Tingkat 3 Rasa disertakan, cinta, dan aktivitas sosial	Rasa bahagia berkumpul dan berserikat, perasaan diterima dalam kelompok, rasa bersahabat, dan afeksi
Tingkat 2 Rasa aman	Menghindari bahaya dan bebas dari rasa takut atau terancam
Tingkat 1 Fisik atau biologik	Lapar, haus, seks, rasa enak, tidur, dan istirahat

Jenis-jenis motivasi adalah; (a). Motivasi Positif (Insentif Positif) Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar atau Proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. (b). Motivasi negatif (Insentif Negatif) Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman atau Proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Pada jenis pertama yaitu : motivasi positif kita memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, mungkin berujung tambahan uang, penghargaan, memberikan promosi, menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan lain sebagainya.

Pada jenis yang kedua yaitu: apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan maka kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan. Semua manajer haruslah menggunakan kedua jenis motivasi tersebut. Masalahnya adalah penimbangan/proposisi penggunaannya dan kapan kita akan menggunakannya. Kalau para pimpinan lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertinadak. Mereka akan menggunakan motivasi negatif. Dan sebaliknya kalau pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja maka ia akan menggunakan motivasi positif.

Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini haruslah dipertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakekatnya setiap individu adalah berbeda. Sesuatu dorongan yang efektif bagi seseorang, mungkin tidak efektif bagi orang lain. Misalnya: Seseorang disindir saja mungkin sudah tau apa yang dimaksudkan tetapi bagi orang lain mungkin perlu ditegur secara langsung, baru tahu maksudnya. Bukti yang paling dasar terhadap suatu bentuk motivasi adalah: hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Kalau kita hubungkan dengan bagaimana pengaruh motivasi positif pada produktifitas? Apakah karyawan akan bekerja lebih baik kalau digunakan motivasi negatif? Dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa penggunaan “ancaman”/ motivasi negatif, seringkali menghasilkan yang lebih banyak, berupa peningkatan produktifitas dalam jangka pendek. Tetapi penggunaan motivasi positif lebih berhasil dalam jangka panjang.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Berdasarkan teori dan pendapat di atas maka motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang yang didorong oleh kebutuhan dan keinginan untuk memenuhinya yang akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi guna mencapai tujuan atas dasar saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi. Alat ukur motivasi kerja dalam penelitian ini dikembangkan dari indikator motivasi kerja. Indikatornya adalah dimensi ekstrinsik dengan indikator gaji, bonus, promosi, tunjangan, penghargaan, pujian, keamanan kerja, dukungan, waktu senggang, kelonggaran waktu bekerja dan dimensi instinsik dengan indikator menyenangkan, ketertarikan, prestasi, keuntungan pengetahuan, pengembangan keterampilan, ekspresi pribadi, tidak kebosanan, mendapatkan ketengan, dan tidak frustrasi.

Dalam bidang pekerjaan khususnya dunia konstruksi pada instansi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang mana pekerjaan lebih dominan di lokasi proyek menuntut karyawan bekerja lebih ekstra dikarenakan perlu dukungan kekuatan mental dan fisik yang prima, meski terbilang penuh tantangan dan tidak mudah namun bekerja akan selalu menyenangkan apabila dilakukan penuh semangat dan bersungguh sungguh, salah satu caranya dengan membagikan kata kata motivasi kerja karyawan. Kata kata motivasi kerja karyawan mungkin saja dapat meluapkan segala isi hati selama anda bekerja mencari rezeki, ada beberapa contoh kata kata motivasi kerja karyawan apalagi dilakukan saat mulai berangkat ke lokasi proyek yaitu:

1. Berlomba lomba dalam kerja keras agar menjadi yang terbaik demi kebahagiaan keluarga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

2. Kalau ingin sesuatu jangan ngelakukan setengah setengah melakukan full 100% aja belum tentu dapat, apalagi setengah setengah
3. Kau masih muda jangan terlihat seperti sedang menikmati masa pensiun
4. Sukses itu tidak lebih dari beberapa hal sederhana yang dilakukan secara disiplin dan dipraktikan setiap hari
5. Kamu tidak pernah tau betapa kuatnya dirimu sampai jadi kuat adalah satu satunya pilihanmu
6. Banyak orang gagal bukan karena mereka tidak mampu melainkan karena mereka tidak memiliki komitmen
7. Maunisa itu memiliki potensi dan kesempatan yang sama pula, maka jangan menyerah untuk terus berusaha mendapatkan yang terbaik
8. Jadilah unik saat dirimu bekerja agar kamu terlihat lebih baik menjadi aneh namun bermamfaat daripada ikut ikutan kebanyakan orang tapi merugikan
9. Kecerdasan bukan satu satunya yang menjamin seseorang untuk sukses, semua butuh kerja keras
10. Keberhasilan dalam kehidupan hanya bisa didapatkan ketika seseorang mau berjuang dengan keras
11. Keberhasilan seseorang sangat ditentukan dari seberapa perjuangan yang sudah mereka lakukan
12. Banyak pemimpin besar yang awalnya ditertawakan sampai disebut gila, semua akhirnya dibungkamkan setelah melihat mimpi mereka menjadi kenyataan
13. Jangan pernah membandingkan prosesmu dengan proses orang lain karena setiap orang punya jalan suksesnya masing masing

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

14. Salah bisa diperbaiki gagal bisa diulangi tapi menyerah berarti selesai kita boleh gagal tapi jangan sampai menyerah
15. Saya tidak dilahirkan untuk menjadi orang yang biasa-biasa saja
16. Masa depan sukses tidak memandang level pendidikan tapi lebih memandang siapa yang paling kuat memiliki kemauan, lebih lama dalam bertahan dan paling gigih dalam perjuangan
17. Saat kita masih diberi kesempatan bangun dipagi hari itu berarti Tuhan masih memberi kesempatan kepada kita untuk melakukan pekerjaan yang harus kita lakukan
18. Semua manusia memiliki kesempatan yang sama, jadi tetap semangat untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin
19. Bekerjalah dengan baik agar kamu juga akan dipertemukan dengan orang yang baik pula
20. Hal yang berat dalam hidup ini adalah memulai sesuatu namun ada juga yang tidak kalah berat yakni berusaha kontinu melakukan usahanya
21. Tahapan untuk meraih kesuksesan itu panjang dari persiapan percobaan ujian dan kemenangan
22. Kerja itu sebuah kenikmatan yang tiada terkira rasanya, tapi banyak orang yang malas bekerja karena dirinya tidak mau merasakan kenikmatan tersebut
23. Sekarang bukan waktunya untuk mengeluh apalagi menyerah, namun setiap momen adalah untuk bekerja
24. Melihat cahaya matahari merupakan tanda bahwa Tuhan masih memberikan kita kesempatan untuk bekerja
25. Apabila kita menginginkan hal besar terjadi dihidup kita, maka kita juga harus siap untuk melakukan perjuangan yang lebih besar juga
26. Lakukan segala sesuatunya dengan semaksimal mungkin, maka hasil yang akan didapatkan juga akan demikian

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

27. Segala sesuatnya akan terasa menyenangkan apabila kita mau bersyukur dengan setiap hal hal kecil yang sudah didapat
28. Tidak ada waktu untuk menyesal terlalu lama, gunakan waktu anda untuk bangkit dan kembali maju
29. Menyepi itu penting supaya kamu benar benar bisa mendengar apa yang menjadi isi keramaian
30. Jangan sampai kamu menyesal dihari tua karena kamu tidak melakukan apa yang seharusnya kamu lakukan sekarang
31. Keberuntungan adalah datangnya kesempatan dan persiapan yang tepat untuk meraihnya
32. Keluar dari zona nyaman itu membuatmu tidak nyaman untuk sementara tetapi akan membuatmu jadi lebih nyaman nantinya
33. Kebiasaan yang baik akan membawa nasibmu menjadi lebih baik
34. Pemikiran positif yang kecil waktu pagi bisa mengubah diri sendiri sepanjang hari
35. Menjadi manusia resilient atau tahan banting itu tidak mudah dan memang harus memiliki jiwa yang kuat tapi percayalah bahwa semua kesulitan yang kamu hadapi sekarang akan terbayarkan dengan kebahagiaan yang tak terhingga
36. Mumpung masih muda banyakin action perbesar omzet kurangi mengeluh dan perbanyak relasi
37. Jangan resign dari pekerjaanmu untuk membangun bisnis, tapi bangunlah bisnis agar kamu bisa resign dari pekerjaanmu
38. Orang yang paling kuat adalah mereka yang bisa melewati setiap cobaan yang diberikan Tuhan kepadanya
39. Buruh itu bukan pekerjaan hina karena buruh memberikan mencurahkan setiap keringatnya untuk kepentingan orang lain
40. Jalan untuk mendapatkan kesuksesan memang banyak namun tanpa doa dan kerja keras mustahil dapat terlaksana.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## B. Kerangka Berpikir

Dari latar belakang dan landasan teori yang telah dipaparkan, Dinas Pekerjaan Umum dihadapkan pada berbagai masalah yang berkenaan dengan kinerja karyawan, baik dalam mempertahankan eksistensi maupun upaya dalam pengembangan lembaga itu sendiri. Dugaan sementara peneliti, yaitu belum terciptanya kinerja sesuai dengan amanah undang-undang dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan kajian tersebut maka penulis menyusun kerangka berfikir sebagai berikut:

### 1. Potensi Karyawan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Potensi karyawan adalah segala kepemilikan yang dapat diolah dengan baik sehingga menghasilkan manfaat bagi pemiliknya, segala sesuatu yang ada pada diri individu atau lingkungan yang dapat dioptimalisasikan untuk suatu fungsi tertentu dan dapat dimanfaatkan dalam jangka waktu lama.

Kinerja karyawan adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja karyawan atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi

Berdasarkan uraian di atas, diduga Potensi karyawan memiliki hubungan langsung terhadap Kinerja karyawan, atau terdapat hubungan yang signifikan Potensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kompetensi Karyawan, yaitu suatu kemampuan yang dimiliki oleh Karyawan yang terkait dengan perolehan dan penerapan pengetahuan dalam pemecahan masalah dalam melaksanakan tugas sehari-hari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Kinerja karyawan adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja karyawan atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, diduga kompetensi Karyawan memiliki hubungan langsung terhadap Kinerja Karyawan, atau terdapat hubungan yang signifikan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang yang didorong oleh kebutuhan dan keinginan untuk memenuhinya yang akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi guna mencapai tujuan atas dasar saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi.

Kinerja karyawan adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja karyawan atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, diduga motivasi memiliki hubungan langsung terhadap Kinerja Karyawan, atau terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerjai terhadap Kinerja Karyawan.

### 4. Potensi Karyawan ( $X_1$ ), Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $X_4$ ).

Potensi karyawan adalah segala kepemilikan yang dapat diolah dengan baik sehingga menghasilkan manfaat bagi pemiliknya, segala

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

sesuatu yang ada pada diri individu atau lingkungan yang dapat dioptimalisasikan untuk suatu fungsi tertentu dan dapat dimanfaatkan dalam jangka waktu lama.

Kompetensi Karyawan, yaitu suatu kemampuan yang dimiliki oleh Karyawan yang terkait dengan perolehan dan penerapan pengetahuan dalam pemecahan masalah dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

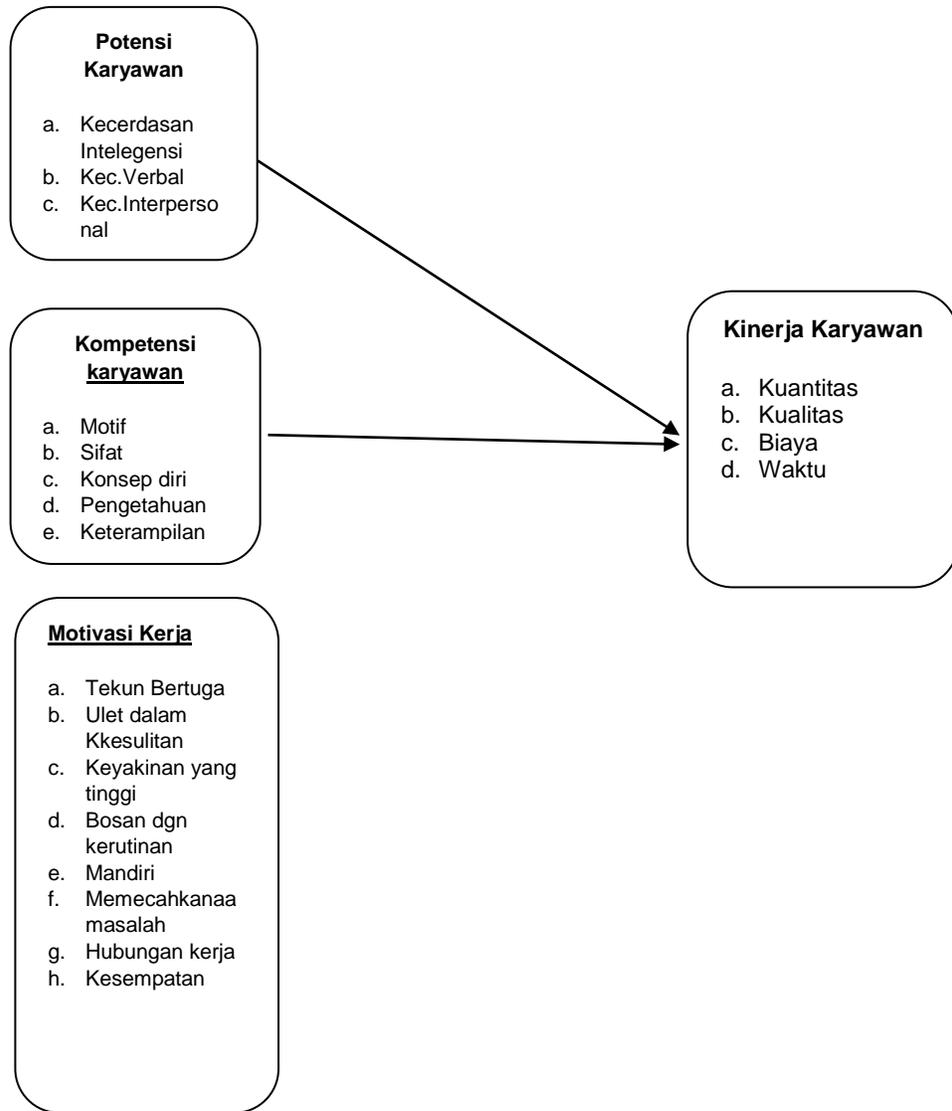
Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang yang didorong oleh kebutuhan dan keinginan untuk memenuhinya yang akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi guna mencapai tujuan atas dasar saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi.

Kinerja karyawan adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja karyawan atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi

Berdasarkan uraian di atas, diduga Potensi Karyawan, Kompetensi Karyawan, dan motivasi kerja memiliki hubungan langsung terhadap Kinerja Karyawan, atau terdapat hubungan yang signifikan Potensi Karyawan yaitu  $X_1$ , Kompetensi Karyawan yaitu  $X_2$ , dan motivasi kerja yaitu  $X_3$  terhadap Kinerja Karyawan  $X_4$  sebagai simbol  $Y$ . Adapun Kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



**Gambar 2.8.** Kerangka Berpikir Penelitian

### C. Hipotesis Penelitian

Dari paparan landasan teori yang digunakan serta kerangka pemikiran sebelumnya, maka hipotesis penelitian kali ini adalah:

1. Potensi Karyawan ( $X_1$ ) memiliki hubungan langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) memiliki hubungan langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki hubungan langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Potensi Karyawan ( $X_1$ ), Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama memiliki hubungan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $X_4$ )

#### D. Penelitian yang Relevan

1. Asmiyati, Disertasi Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMA Negeri di Propinsi Jambi.<sup>62</sup>.

Penelitian ini dilakukan oleh Asmiyati, Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tata usaha dngan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar,  $7,887 > 1,658$ , artinya hipotesis penelitian yang menyatakan gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai tata usaha dapat diterima karena teruji kebenarannya, motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tata usaha, semakin tinggi atau semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi

<sup>62</sup> Asmiyati, "Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMA Negeri di Propinsi Jambi," (Disertasi, Pascasarjana, Universitas Negeri Sultan Thaha Saifudin, Jambi, 2017), 45.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kinerjanya, dan semakin tinggi dan semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik hasil kinerjanya,

2. Asro'i, Disertasi, Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Madrasah, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru Madrasah Aliyah Se kota Bekasi.<sup>63</sup>
3. Elica Bica, Camelia Firica, 2010, *International Journal. The Infulence of Transformasional Leader Upon Organizational Culture*.<sup>64</sup>

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan perpaduan antara gaya kepemimpinan partisipatif, demokrasi, dan berbasis hubungan masyarakat. Penelitian juga menekankan pentingnya proses menciptakan budaya organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Persamaan dengan kajian peneliti adalah keterkaitan antara kepemimpinan dan peningkatan kapasitas masyarakat organisasi lewat budaya organisasi dalam menciptakan pendidikan yang efektif.

4. Sherly Iliana Iskandar, 2012. *International Journal, School Leadership in Global Perspective: A Study of the Influence of Organizational Culture, Ability, and Motivation Based on Geoleadership Model towards Leadership Capacity in Realizing Intelligent School at Catholic Junior High Schools in West Java, Indonesia*.<sup>65</sup>

<sup>63</sup> Asroi'i, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Madrasah, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru Madrasah Aliyah Se kota Bekasi," (Disertasi, Pascasarjana UIN Malang, 2013), 53.

<sup>64</sup> Elica Bica, Camelia Firica, "The Infulence of Transformasional Leader Upon Organizational Culture," *Journal of Applied Sciences* 5, no. 1 (July 2010): 4, file:///C:/Users/Downloads/125918403.pdf.

<sup>65</sup> Sherly Iliana Iskandar, "School Leadership in Global Perspective: A Study of the Influence of Organizational Culture, Ability, and Motivation Based on Geoleadership Model towards Leadership Capacity in Realizing Intelligent School at Catholic Junior High Schools in West Java, Indonesia," *International Journal for Educational Studies* 4, no. 2 (June 2012): 5, <https://journals.mindamas.com/index.php/educare/article/view/253>.

Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode analisis *path analysis*, dilakukan di 130 SMP Katholik di Jawa Barat. Hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh yang signifikan yaitu sebesar, (48,23%) pengaruh kecakapan, motivasi (32,37%), dan budaya organisasi (16,34). Rekomendasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi melalui serangkaian latihan dan meningkatkan budaya organisasi dengan menciptakan iklim yang kondusif dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah untuk mewujudkan sekolah pintar.

5. Shii Ling and Mee Ling, 2012. *International Journal, The Influence of Transformational Leadership on Teacher Commitment towards Organization, Teaching Profession, and Student Learning in Secondary Schools in Miri, Sarawak, Malaysia.*<sup>66</sup>

Penelitian ini dilakukan di Sarawak salah satu negara bagian Malaysia yang mengkaji komitmen guru dalam mensukseskan pengelolaan pendidikan. Akhirnya penelitian ini memberikan temuan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen guru dalam sebuah lembaga pendidikan, yang mana apabila komitmen guru tinggi, secara otomatis pendidikan yang berjalan akan efektif.

6. Ahmad Muflih, Armanu, Djumahir and Solimun, 2014. *International Journal. Leadership Evolution of Salafiyah Boarding School Leader at Lirboyo Kediri.*<sup>67</sup>

<sup>66</sup> Shii Ling and Mee, the Influence of Transformational Leadership on Teacher Commitment towards Organization, Teaching Profession, and Student Learning in Secondary Schools in Miri, Sarawak, Malaysia,” *International Journal for Educational Studies* 4, no. 2 (Mey 2012): 5, <https://journals.mindamas.com/index.php/educare/article/view/254>.

<sup>67</sup> Ahmad Muflih, Armanu, Djumahir and Solimun, “Leadership Evolution of Salafiyah Boarding School Leader at Lirboyo Kediri,” *International Journal of Business*

Penelitian ini mendukung kajian penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya tentang pentingnya kedudukan pesantren dalam dunia pendidikan di Indonesia. Kedudukan santri tidak terlepas dari peran Kyai. Hasil temuan bahwa kompetensi manajerial kyai di Pesantren Lirboyo telah bertransformasi dari gaya kepemimpinan tradisional menjadi kepemimpinan transformasional. Yang mana salah satu indikatornya adalah perubahan dalam sistem pendidikan yang sebelumnya murni tradisional sekarang telah menyelenggarakan pendidikan formal baik MTS ataupun MAS. Faktor yang mempengaruhi kuatnya Kepemimpinan Kyai adalah kharisma kyai dan keikhlasannya dalam mengembangkan lembaga.

7. Ahmed & Shafiq. International Journal. 2014. *The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector*.<sup>68</sup>

Penelitian ini menguraikan dampak dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini dilakukan di berbagai waralaba perusahaan telekomunikasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dampak dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dalam rangka untuk mengetahui bahwa bagaimana budaya organisasi membantu dalam meningkatkan kinerja organisasi. Saldo kartu skor digunakan untuk mengukur kinerja organisasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif di mana kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan dampak terhadap kinerja organisasi.

---

*nd Management Invention* 3, no. 3 (March 2014): 4, <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/160686/>.

<sup>68</sup> Ahmed, Mashal & Shafiq, Saima, "The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector," *International Journal of Management and Business Research: A Administration and Management* 14, no. 3 (July 2014): 5, <https://globaljournals.org/item/3142>.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang budaya organisasi . Perbedaannya, penelitian ini melihat dampak dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi., sedangkan penelitian penulis melihat pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap keinovatifan ketua STAI.

8. Mappamiring. International Journal. 2015.*Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on the Performance of Employees (Studies in Islamic Banking in Makassar)*.<sup>69</sup>

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perbankan Islam di Makassar. Hasil penelitian menunjukkan semakin baik budaya organisasi semakin tinggi Kinerja karyawan perbankan Islam di Kota Makassar, semakin baik kepemimpinan semakin tinggi kinerja karyawan perbankan Islam di Kota Makassar, dan semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerja karyawan perbankan Islam di Kota Makassar.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang budaya organisasi . Perbedaannya, penelitian ini melihat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perbankan Islam di Makassar, sedangkan penelitian penulis melihat pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap keinovatifan ketua STAI.

9. Herlina. PPs Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung. 2010. Disertasi dengan Judul: *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi,*

<sup>69</sup> Mappamiring, "Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on the Performance of Employees (Studies in Islamic Banking in Makassar)," *International Journal of Academic Reserach in Business and Social Sciences* 05, no.12 (Jury 2015): 6, <https://www.researchgate.net/publication/290787836>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

*Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Kalimantan Barat.*<sup>70</sup>

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: a). Kepemimpinan memiliki pengaruh kuat lagi signifikan terhadap kinerja karyawan. b). Budaya organisasi memiliki pengaruh kuat lagi signifikan terhadap kinerja karyawan. c). Motivasi kerja memiliki pengaruh kuat lagi signifikan terhadap kinerja karyawan. d) Secara bersama-sama kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh kuat lagi signifikan terhadap kinerja karyawan. e). Kepemimpinan memiliki pengaruh kuat lagi signifikan terhadap motivasi kerja. f) Budaya organisasi memiliki pengaruh kuat lagi signifikan terhadap motivasi kerja. g) Kepemimpinan memiliki pengaruh kuat lagi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. h) Budaya organisasi memiliki pengaruh kuat lagi signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti budaya organisasi, dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya penelitian ini melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian penulis melihat pengaruhnya terhadap keinovatifan ketua STAI.

10. Mochamad Mochklas, Jurnal, *Influence of Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation Employee Loyalty (Study at PT. Hilon Surabaya)*.2016. Student Doctoral Program of Management Sciences, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, (STIESIA) – Surabaya, Indonesia Budiyanto dan Suwitho Lecturer, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)- Surabaya.<sup>71</sup>

<sup>70</sup> Herlina, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Kalimantan Barat," (Disertasi, PPs Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung, 2010), 34.

<sup>71</sup> Mochamad Mochklas, "Influence of Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation Employee Loyalty (Study at PT. Hilon Surabaya)," *International Journal Of Business & Management* 3, no. 1 (July 2010): 4, <https://journal.jfpublisher.com/index.php/jmr/article/view/28>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Persamaan penelitian dengan penelitian penulis adanya dua variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, perbedaannya penulis tidak membahas loyalitas karyawan.

11. Aththaariq, R.M. Mochammad Wispandono, M. Alkirom Wildan. *Jurnal, Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Trunojoyo Madura*, Trunojoyo, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo, 2014.<sup>72</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen di Universitas Trunojoyo Madura. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh baik secara simultan atau parsial antara kompetensi dosen terhadap kinerja dosen, sedangkan variabel yang memiliki pengaruh dominan adalah variabel kompetensi pedagogik.

Persamaan penelitian dengan penelitian penulis adanya pembahasan kompetensi dosen, adapun perbedaannya ada tiga

<sup>72</sup> Aththaariq, R.M. Mochammad Wispandono, M. Alkirom Wildan. "Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Trunojoyo Madura," *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 1, no. 1 (Agustus 2014): 5, <https://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb/article/view/1511>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

variabel pembahasan penulis yang tidak menjadi pembahasan pada penelitian ini.

12. Maria Liakopoulou. Jurnal, *The Professional Competence of Teachers: Which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness*. 2011.<sup>73</sup>

Penelitian ini menghasilkan bahwa faktor kompetensi pedagogik dan keterampilan didaktik adalah faktor yang berpengaruh untuk menciptakan pembelajaran yang efektif, persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis. Pada variabel kompetensi dan perbedaannya pada subyek penelitian, subyek penelitian ini pada guru dan subyek penelitian penulis pada dosen.

13. Thamrin. *The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance*. International Journal of Innovation, Management and Tecnology. 2012.<sup>74</sup>

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel kinerja, perbedaannya kinerja pada penelitian ini di jadikan variabel bebas sedangkan pada penelitian penulis di jadikan variabel terikat.

<sup>73</sup> Maria Liakopoulou, "The Professional Competence of Teachers: Which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness," *International Journal of Humanities and Social Science* 1, no. 2 (December 2011): 4, file:///C:/Users/Aini/Downloads/45-Article%20Text-91-1-10-20190115.pdf.

<sup>74</sup> Thamrin, "The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance," *International Journal of Innovation, Management and Tecnology* 5, no. 3 (September 2012): 4, <http://www.irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/82>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu yang berhubungan erat dengan prosedur, alat serta desain penelitian yang digunakan.<sup>75</sup> Metode ilmiah adalah gabungan antara cara penalaran induksi dan deduksi yang menjembatani terbentuknya hipotesa, metode ini dinamakan logico hypotetico verifikatif.<sup>76</sup> Pada proses ini metode induksi memegang peranan dalam tahap verifikasi, yakni dilakukan pengujian hipotesa apakah didukung oleh data dan fakta atau tidak, sebab hipotesa disusun secara deduksi namun tidak terlepas dari proses induksi.<sup>77</sup>

Metode adalah cara melaksanakan suatu penyelidikan untuk memperoleh pengetahuan, dalam konteks kelimuan, cara penyelidikan yang dimaksud ditetapkan secara sistematis, objektif, sesuai dengan pokok yang ditelaah. Beragam cara berpikir yang digunakan dalam penelitian ilmiah, seperti berpikir deduksi, induktif hingga cara berpikir reflektif sebagai sintesis berpikir deduktif dan induktif.<sup>78</sup> Karena setiap ilmu pengetahuan memiliki objek telahnya sendiri, maka masing-masing mempunyai metodenya sendiri pula.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, merupakan sebuah studi yang akan mengungkapkan, menemukan dan menggali informasi tentang potensi karyawan, kompetensi karyawan dalam membangkitkan motivasi kerja bagi karyawan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

<sup>75</sup> M. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 33.

<sup>76</sup> Bernardus Sandjaja, *Pengantar Membangun Teori Penelitian Merajut Kesangsian Menggapai Kebenaran* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2015), 31.

<sup>77</sup> Sandjaja, *Pengantar Membangun Teori*, 32.

<sup>78</sup> Muhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif* (Jakarta Selatan: Gp Press Group, 2013), 9.

Penelitian kuantitatif ini berorientasi pada pengukuran variabel-variabel yang dilingkari oleh teori atau satu set teori (juga disebut sebagai kerangka konseptual penelitian). Secara spesifik, teori atau satu set teori yang akan membantu peneliti untuk menentukan dan mengukur variabel-variabel yang ingin diteliti.<sup>79</sup> Peneliti berupaya untuk mendapatkan dan mengumpulkan data serta informasi dari berbagai individu yang menjadi responden penelitian dengan menggunakan kuesioner dan instrumen daftar pernyataan secara terstruktur sesuai dengan kepentingan data, dan berpedoman pada substansi permasalahan.

Penelitian kuantitatif sangat erat kaitannya dengan paradigma positivistik yang dilandasi oleh asumsi bahwa lingkungan sosial merupakan realitas yang bersifat bebas atau independen dan relatif konstan terhadap perubahan waktu dan latar dalam arti penelitian kuantitatif itu berkenaan dengan angka atau *numerical*.<sup>80</sup> Sedangkan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang mengumpulkan data deskriptif berupa keterangan secara lisan dan perilaku dari orang-orang yang dapat diamati, terutama data verbal dikelolah secara induktif yakni menginterpretasikan, menafsirkan, dan memaknai data yang menjadi fokus perhatian.<sup>81</sup>

Penelitian ini menggunakan metode survei, dengan pendekatan asosiatif. Data akan di analisis dengan menggunakan statistik inferensial dengan Metode Analisis Korelasional untuk mengetahui apakah ada hubungan dari tiap-tiap variabel penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan melalui metode survey dengan menggunakan angket sebagai instrumen penelitian. peneliti ini mempunyai empat variabel yang akan dianalisis yakni :

<sup>79</sup> Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial* (Jakarta: Gaug Persada Press, 2009), 18.

<sup>80</sup> Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 46-47.

<sup>81</sup> Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan*, 54.

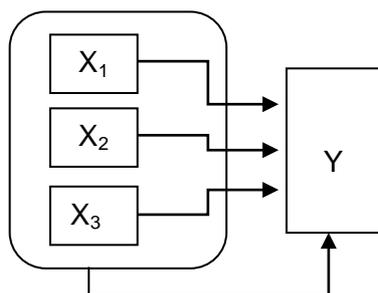


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

1. Potensi karyawan ( $X_1$ ),
2. Kompetensi karyawan ( $X_2$ ),
3. Motivasi Kerja ( $X_3$ ),
4. Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Konstelasi penelitian hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 3.1** Konstelasi Penelitian

**Keterangan:**

- Y : Kinerja Karyawan  
 $X_1$  : Potensi Karyawan  
 $X_2$  : Kompetensi Karyawan  
 $X_3$  : Motivasi kerja

**B. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.<sup>82</sup> Menurut Ridwan populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.<sup>83</sup>

Lokasi penelitian ini mengambil tempat di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang ada di Provinsi Jambi. Subjek penelitian ini melibatkan para karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang ada di Bagian Timur Kabupaten Tanjungjabung Timur,

<sup>82</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 173.

<sup>83</sup> Ridwan, *Metologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 55.

Bagian Tengah Kota Jambi, dan Bagian Barat Kabupaten Merangin, Hal tersebut berkaitan dengan teknik pemilihan dalam penelitian kuantitatif *probability sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur dari anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.<sup>84</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi dengan rincian:

**Tabel 3.1.** Jumlah Populasi Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi<sup>85</sup>

No	Wilayah	Jumlah Karyawan (PNS)	Jumlah Karyawan (PTT)
1	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Tanjung Jabung Barat	50	74
2	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Tanjung Jabung Timur	69	118
3	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Jambi	100	121
4	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Muaro Jambi	71	59
5	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Batanghari	72	9
6	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Sarolangun	54	45
7	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Merangin	120	35
8	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Tebo	56	59
9	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Muaro Bungo	88	19
10	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Kerinci	70	300
11	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Sungai Penuh	56	126
	Jumlah	806	965
	Total	1871	

<sup>84</sup> Lubis, *Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 70.

<sup>85</sup> Dokumentasi Penulis, Di PUPR Provinsi Jambi, 15 Juli 2019.

Berdasarkan tabel 3.1 terlihat penyebaran karyawan Dinas Pekerjaan Umum di Provinsi Jambi berjumlah 1871 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>86</sup> Menurut Sukardi, untuk penelitian sosial, pendidikan, ekonomi dan politik yang berkaitan dengan masyarakat yang mempunyai karakteristik heterogen, pengambilan sampel di samping syarat tentang besarnya sampel mewakili populasi.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik non-probability sampling. Teknik ini melakukan pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Dengan metode purposive sampling teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan peneliti mengenai sampel-sampel mana yang paling sesuai, bermanfaat dan dianggap dapat mewakili suatu populasi (*representatif*).

Teknik pengambilan sampel ini cenderung lebih tinggi kualitas sampelnya. Karena peneliti telah membuat kisi atau batas berdasarkan kriteria tertentu yang akan dijadikan sampel penelitian. Misal seperti didasarkan pada ciri demografi, gender, jenis pekerjaan, umur dan lain sebagainya. Teknik ini termasuk teknik pengambilan sampel yang cukup sering digunakan dalam penelitian.

Penentuan wilayah sampel berdasarkan Teknik pengambilan sampel acak berdasar area atau wilayah (*cluster random sampling*) ini menentukan sampel berdasar kelompok wilayah dari anggota populasi penelitian. Pada Teknik ini subjek penelitian akan dikelompokkan menurut area atau domisili anggota populasi. Adapun wilayah yang dipilih menjadi area atau tempat domisi anggota populasi. Adapun wilayah dipilih menjadi area penelitian adalah: 1) Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Tanjung Jabung Timur, 2) Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Jambi, 3) Dinas Pekerjaan Umum

<sup>86</sup> Ridwan, *Metologi Penelitian*, 118.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dan Perumahan Rakyat Kab. Merangin. Sampel dalam penelitian adalah khusus Karyawan Bidang Bina Konstruksi dan Pengendalian dari Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) dengan jumlah 62 orang karyawan. Rincian besarnya sampel dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel. 3.2** Sampel Penelitian

No	Wilayah	Jumlah Populasi	Jumlah sampel (Karyawan Bid. Jasa Konstruksi)
1	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Tanjung Jabung Barat	187	18
2	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Jambi	221	25
3	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Merangin	155	19
	<b>Total</b>	<b>563</b>	<b>62</b>

Berdasarkan Tabel 3.2 Jumlah sampel penelitian adalah 62 orang karyawan, untuk sampel uji coba dilakukan sebanyak 20 orang karyawan, sisanya 42 orang karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian.

### C. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner

Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti dimana tiap pertanyaannya berkaitan dengan masalah penelitian. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (√) pada kolom atau tempat

yang sesuai. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab<sup>87</sup>. Merujuk pada pemahaman di atas maka kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Untuk menjamin kuesioner yang digunakan baik, dan dapat digunakan untuk mengukur variabel, sebelum angket disusun, maka harus melalui prosedur:

1. Merumuskan tujuan yang akan dicapai dengan kuesioner.
2. Mengidentifikasi variabel yang akan dijadikan sasaran kuesioner.
3. Menjabarkan setiap variabel menjadi sub-variabel yang lebih spesifik dan tunggal.
4. Menentukan jenis data yang akan dikumpulkan, sekaligus untuk menentukan teknik analisisnya.

Kelebihan dan kelemahan teknik kuesioner:

Kelebihan teknik kuesioner:

1. Kuesioner baik untuk sumber data yang banyak dan tersebar.
2. Responden tidak merasa terganggu, karena dapat mengisi kuesioner dengan memilih waktunya sendiri yang paling luang.
3. Kuesioner secara relatif lebih efisien untuk sumber data yang banyak.
4. Karena kuesioner biasanya tidak mencantumkan identitas responden, maka hasilnya dapat lebih objektif.

Kekurangan teknik kuesioner:

1. Kuesioner tidak menggaransi responden untuk menjawab pertanyaan dengan sepenuh hati.
2. Kuesioner cenderung tidak fleksibel, artinya pertanyaan yang harus dijawab terbatas yang dicantumkan di kuesioner saja, tidak dapat dikembangkan lagi sesuai dengan situasinya.

<sup>87</sup> Nazir, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, 180.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

3. Pengumpulan sampel tidak dapat dilakukan secara bersama-sama dengan daftar pertanyaan, lain halnya dengan obeservasi yang dapat sekaligus mengumpulkan sampel
4. Kuesioner yang lengkap sulit untuk dibuat.  
Kuesioner dalam penelitian ini akan diberikan kepada responden sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan yaitu karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Adapun tujuan penggunaan angket/ kuesioner, yaitu: (1) memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian; (2) memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas.<sup>88</sup> Angket digunakan untuk memperoleh data dari responden yang merupakan sampel penelitian terhadap pernyataan-pernyataan yang telah disusun peneliti dalam angket. Angket disebarakan sebanyak dua kali, pertama ketika uji coba, kedua setelah uji coba yaitu untuk kebutuhan penelitian.

## 2. Observasi

Observasi, yaitu mengadakan pengamatan. Aktivitas observasi dilakukan dengan mencatat fenomena yang dilakukan secara sistematis. Dalam penelitian ini kegiatan observasi bermanfaat bagi studi pendahuluan penelitian serta mengetahui jumlah sampel penelitian atau jumlah karyawan yang terangkum dalam catatan.

## 3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mencari data yang bersifat keadaan, hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, peraturan, film dokumenter dan lain sebagainya.<sup>89</sup>

<sup>88</sup> Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2010), 182.

<sup>89</sup> Glenda Lappan, *Sample and Population: Data and Statistics* (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007), 26.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk melihat data dalam bentuk dokumen yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, seperti data mengenai: a) sejarah berdiri PUPR dari masing-masing lokasi penelitian yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Tanjungjabung Timur, Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Jambi, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Merangin, b) keadaan karyawan, c) keadaan lingkungan internal maupun eksternal organisasi, d) kondisi sarana prasarana, dan lain sebagainya yang dapat mendukung penelitian.

#### D. Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka<sup>90</sup>. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: hasil angket terhadap variabel potensi karyawan, kompetensi karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

##### 2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh<sup>91</sup>. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data yaitu Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Tanjungjabung Barat, Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan

<sup>90</sup> Sugiyono, *Statistik untuk Pendidikan* (Jakarta: UI Press, 2010), 15.

<sup>91</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 129.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Rakyat Kota Jambi, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Merangin.

## E. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskripsi

Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel.<sup>92</sup> Analisis deskriptif terdiri atas penyajian data dalam bentuk tabel dan grafik instagram. Data yang disajikan adalah data tentang mean, median, modus, dan standar deviasi. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan setiap data yang diperoleh pada masing-masing variabel.

#### a. Mencari nilai Mean

$$\text{rata-rata hitung} = \bar{X} = \frac{\text{jumlah semua nilai data}}{\text{banyaknya nilai data}} =$$

$$\frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

#### b. Mencari nilai Median

$$\text{Med} = L_0 + c \left( \frac{\frac{n}{2} - F}{f} \right)$$

Keterangan

Lo: batas bawah kelas median;

c: lebar kelas

n: banyak data;

f: frekuensi kelas median

F: jumlah frekuensi sebelum kelas median

<sup>92</sup> Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), 258.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## c. Mencari Nilai Modus

$$\text{Mod} = L_0 + c \left( \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan

Lo: batas bawah kelas modus;

c: lebar kelas

b1: selisih frekuensi kelas modus dg kelas sebelum kelas modus

b2: selisih frekuensi kelas modus dg kelas sesudah kelas modus

## d. Menetapkan distribusi Frekuensi

1) Mencari Rentangan/*Range* (R)

$$R = \text{nilaimaximum} - \text{nilaiminimum}$$

## 2). Mencari Banyaknya Kelas (BK)

$$BK = 1 + 3.3 \text{ Log} n$$

3). Mencari nilai panjang kelas/interval (*i*)

$$i = \frac{R}{BK}$$

Analisis data kuantitatif dilakukan untuk dapat menarik suatu kesimpulan atau berupa jawaban dari masalah yang diteliti. Dengan kata lain, analisis data kuantitatif dimaksudkan untuk memberikan makna penafsiran atau mentransformasikan data ke dalam bentuk narasi dan proposisi ilmiah. Data kuantitatif yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptik atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak.<sup>93</sup>

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis

## a. Uji Normalitas

<sup>93</sup> Sugiyono, *Statistik untuk Pendidikan*, 9.

Uji normalitas sampel adalah mengadakan pengujian terhadap normalitas sebaran sampel yang akan dianalisis. Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teori tertentu, dalam kasus ini distribusi normal.<sup>94</sup>

Untuk uji normalitas data, peneliti menggunakan *uji chi kuadrat* dengan langkah sebagai berikut:

- 1) Membuat tabel distribusi kelompok.
- 2) Menghitung rata-rata dengan rumus:

$$\bar{x} = \frac{\sum f_1 x_1}{\sum f_1}$$

Keterangan:

$f_1$  = frekwensi kelas ke-i

$x_1$  = titik tengah kelas ke-i

- 3) Menghitung simpangan baku dengan rumus:

$$S^2 = \frac{\sum f_1 x_1^2 - (\sum f_1 x_1)^2}{n(n-1)}$$

Dengan  $n$  = banyaknya sampel

- 4) Menentukan Nilai Z dengan rumus

$$z = \frac{bk - \bar{x}}{SD}$$

Dengan  $bk$  = batas nyata kelas interval

- 5) Menghitung luas daerah dengan menggunakan tabel luas daerah bawah lengkung normal standar dari 0 ke Z untuk setiap Z yang diperoleh
- 6) Menghitung luas daerah ( $ld$ ) tiap interval yaitu selisih dari luas kedua daerahnya.
- 7) Menghitung frekwensi ekspektasi ( $fh$ ) dengan rumus:  
 $fh = n \times ld$
- 8) Menghitung harga chi kuadrat dengan rumus:

<sup>94</sup> Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2012), 34.

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)}{f_h}$$

Dengan  $f_o$  = frekwensi kelompok

- 9) Membandingkan harga  $X^2_{hitung}$  dengan  $X^2_{tabel}$  untuk tarif  $\alpha$  dan  $dk=k-4$  di mana  $k$  adalah banyaknya kelas. Jika  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  data berdistribusi normal.<sup>95</sup>

### b. Uji Homogenitas

Menurut Zulkifli pengujian homogenitas dimaksudkan untuk memberikan keyakinan bahwa sekumpulan data yang dimanipulasi dalam serangkaian analisis memang berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya. Uji homogenitas yang akan dibahas dalam tulisan ini adalah Uji Bartlett.<sup>96</sup> Langkah-langkah dalam uji Barlett sebagai berikut:

- 1) Data dikelompokkan untuk menentukan frekuensi-frekuensi varian dan jumlah kelas.
- 2) Membuat table uji Bartlett
- 3) Menghitung varian gabungan dari suatu sampel, dengan rumus:

$$S^2 = \frac{\sum (n-1)S_1^2}{\sum (n_i - 1)}$$

- 4) Menghitung satuan B dengan rumus:

$$B = (\log S^2) \sum (n_i - 1)$$

- 5) Menghitung  $X^2$  (Chi Kuadrat) dengan rumus:

$$x^2 = (\ln 10) \left\{ B - \sum (n_i - 1) \log S_1^2 \right\}$$

- 6) Membandingkan Chi Kuadrat  $_{hitung}$  dengan Chi Kuadrat  $_{tabel}$ . Apabila Chi Kuadrat  $_{hitung}$  lebih kecil Chi Kuadrat  $_{tabel}$ , maka data terdistribusi homogen.<sup>97</sup>

### c Uji linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui data berpola linier atau tidak, adapun prosedur uji statistiknya adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan formulasi hipotesis

<sup>95</sup> Taniredja dan Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif*, 141.

<sup>96</sup> Riduwan, *Dasar-dasar Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2011), 184.

<sup>97</sup> Arikunto, *Preosedur Penelitian*, 414.

$H_0$  : Data tidak berpola linier

$H_a$  : Data berpola linier

2. Taraf nyata ( $\alpha$ ) dan nilai  $F_{tabel}$

- Taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah 95% (100% - 5% = 95%)

- $F_{tabel}$  dengan dk pembilang ( $v_1$ ) dan dk penyebut ( $v_2$ )

$$V_1 = k - 2$$

$$V_2 = n - k ; k = \text{jumlah pasangan } X \text{ (jumlah } X \text{ yang beda); } n = \text{banyaknya data}$$

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(v_1)(v_2)}$$

3. Menentukan kriteria pengujian

Jika :  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika :  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Untuk memudahkan peneliti dalam mencari nilai  $F_{hitung}$  maka menggunakan Tabel Anava untuk Regresi Linier berikut ini:

**Daftar Anava Untuk Regresi Linier**

Sumber Varians	Dk	JK	KT	F
Total	N	$\sum Y^2$	$\sum Y^2$	
Koefisien (a)	1	JK (a)	JK(a)	
Regresi (b a)	1	JK(b a)	$s_{reg}^2 = \frac{JK(b a)}{1}$	$\frac{s_{reg}^2}{s_{sis}^2}$
Sisa	n - 2	JK(S)	$s_{sis}^2 = \frac{JK(S)}{n - 2}$	
Tuna Cocok	k - 2	JK(TC)	$s_{TC}^2 = \frac{JK(TC)}{k - 2}$	$\frac{s_{TC}^2}{s_G^2}$
Galat	n - k	JK(G)	$s_G^2 = \frac{JK(G)}{n - k}$	

Sumber: Sugiyono (2012: 273)

4. Menghitung nilai  $F_{hitung}$

$$\begin{aligned}
 \text{a) } JK(T) &= \sum Y^2 \\
 \text{b) } JK(A) &= \frac{\sum Y^2}{n} \\
 \text{c) } JK_{(b|a)} &= b \left( \sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n} \right) \\
 \text{d) } JK(S) &= JK(T) - JK(A) - JK_{(b|a)} \\
 \text{e) } JK(TC) &= \sum_{xi} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_i} \right\} \\
 \text{f) } JK(G) &= JK(S) - JK(TC) \\
 \text{g) } F_{hitung} &= \frac{s_{TC}^2}{s_G^2}
 \end{aligned}$$

Keterangan:

JK(T)	: Jumlah Kuadrat Total
JK(a)	: Jumlah Kuadrat koefisien a
JK <sub>(b a)</sub>	: Jumlah Kuadrat regresi (b a)
JK(S)	: Jumlah Kuadrat Sisa
JK(TC)	: Jumlah Kuadrat Tuna Cocok
JK(G)	: Jumlah Kuadrat Galat

5. Membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$
6. Membuat keputusan apakah  $H_a$  atau  $H_o$  yang diterima
3. Analisis Inferensial.

Analisis atau statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel, dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensikan) untuk populasi di PUPR Provinsi Jambi atas sampel diambil<sup>98</sup>.

Analisis inferensial dengan menggunakan rumus statistik Sebelum hipotesis diujikan terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yaitu dengan cara uji normalitas dan uji homogenitas.

Mendapatkan tingkat kepercayaan data (trustworthiness) tentunya diperlukan teknik pengecekan keabsahan data yang didasarkan atas

<sup>98</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*,23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

sejumlah kriteria tertentu. Sebagai diketahui bahwa dalam penelitian kualitatif, seorang peneliti menggunakan teknik untuk menguji keabsahan data dengan cara perpanjangan keikutsertaan, ketekunan observasi, triangulasi, dan diskusi sejawat.<sup>99</sup>

Ketelitian pengamatan ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi karakteristik dan elemen dalam suatu situasi yang sangat relevan dengan permasalahan atau isu yang sedang diteliti dan memfokuskannya secara terperinci. Peneliti berupaya mengadakan observasi atau pengamatan secara teliti dan rinci secara terus-menerus terhadap faktor-faktor yang menonjol, dan kemudian peneliti menelaahnya secara terinci sampai pada suatu titik sehingga pada pemeriksaan tahap awal akan kelihatan salah satu atau keseluruhan faktor yang telah dipahami.

Teknik ini juga digunakan untuk membangun keterpercayaan atau keabsahan yang merupakan suatu proses di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jambi. seorang peneliti mengekspos serta mengkonsultasikan hasil penelitian yang diperolehnya kepada dosen promotor, dengan melakukan suatu diskusi dan konsultasi secara analitis dengan tujuan untuk menelaah aspek-aspek penemuan yang mungkin masih bersifat implisit. Melalui teknik ini, diharapkan peneliti dapat memperoleh pertanyaan dan saran konstruktif, serta dapat memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengembangkan dan menguji langkah-langkah selanjutnya dalam suatu desain metodologis yang muncul.

#### F. Hipotesis Statistik

Hipotesis Statistik adalah pernyataan atau dugaan mengenai satu atau lebih populasi. Hipotesis statistik secara umum dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu: hipotesis nihil ( $H_0$ ), hipotesis riset ( $H_r$ ),

<sup>99</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Jakarta: Salemba Empat, 2016), 326-334.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan hipotesis penyearah (*directional hypothesis*).<sup>100</sup>

Hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah<sup>101</sup>

1.  $H_0 : \rho_{y_1} = 0$        $H_0$ : Kinerja Karyawan (Y) tidak berkorelasi signifikan dengan Potensi Karyawan ( $X_1$ ).  
 $H_a : \rho_{y_1} \neq 0$        $H_a$ : Kinerja Karyawan (Y) berkorelasi signifikan dengan Potensi Karyawan ( $X_1$ ).
2.  $H_0 : \rho_{y_2} = 0$        $H_0$ : Kinerja Karyawan (Y) tidak berkorelasi signifikan dengan Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ).  
 $H_a : \rho_{y_2} \neq 0$        $H_a$ : Kinerja Karyawan (Y) berkorelasi signifikan dengan Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ).
3.  $H_0 : \rho_{y_3} = 0$        $H_0$ : Kinerja Karyawan (Y) tidak berkorelasi signifikan dengan Motivasi kerja ( $X_3$ ).  
 $H_a : \rho_{y_3} \neq 0$        $H_a$ : Kinerja Karyawan (Y) berkorelasi signifikan dengan pengambilan Motivasi kerja ( $X_3$ ).
4.  $H_0 : \rho_{y_{.123}} = 0$        $H_0$ : Kinerja Karyawan (Y) tidak berkorelasi signifikan dengan Potensi Karyawan ( $X_1$ ), Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dan Motivasi kerja ( $X_3$ ).  
 $H_a : \rho_{y_{.123}} \neq 0$        $H_a$ : Kinerja Karyawan (Y) berkorelasi signifikan dengan Potensi Karyawan ( $X_1$ ), Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dan Motivasi kerja ( $X_3$ ).

Keterangan:

$H_0$  : Hipotesis nol

$H_a$  : Hipotesis alternatif

$\rho_{y_1}$  : Korelasi antara variabel Y dengan  $X_1$

$\rho_{y_2}$  : Korelasi antara variabel Y dengan  $X_2$

$\rho_{y_3}$  : Korelasi antara variabel Y dengan  $X_3$

$\rho_{y_{.123}}$  : Korelasi antara variabel Y dengan  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara bersama-sama

<sup>100</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 43-45.

<sup>101</sup> Tim Revisi Buku Panduan Tesis dan Disertasi, *Buku Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi* (Jambi: Pascasarjana IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2015), 44.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

## G. Pengembangan Instrumen

### 1. Variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ )

#### a. Definisi Konseptual

Potensi karyawan adalah segala sesuatu yang ada pada diri karyawan atau lingkungan yang dapat dioptimalisasikan untuk suatu fungsi tertentu dan dapat dimanfaatkan dalam jangka waktu lama

#### b. Defenisi Operasional

Potensi karyawan adalah total skor yang diperoleh dari jawaban responden yang merupakan keyakinan dan kebiasaan responden melakukan suatu pekerjaan. Adapun indikator dari potensi karyawan adalah: 1) kecerdasan intelektual; 2) kecerdasan interpersonal 3) kecerdasan intrapersonal.

#### c. Kisi- kisi instumen

**Tabel 3.3 Kisi- Kisi Intrumen Potensi Karyawan**

No	Indikator	Butir sebelum uji coba	Butir setelah uji coba
1	Kecerdasan Intelegensi	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	1,2,3,4,5,6,7,9
2	Kecerdasan verbal	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	10,11,12,13,14,15,16,17
3	Kecerdasan Interpersonal	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	18,19,20,21,22,23,24
4	Kecerdasan Intrapersonal	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	25,26,27,28,29,30,31,32
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>32</b>

#### d. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

##### 1) Pengujian Validitas Instrumen

Tujuan uji validitas butir instrumen penelitiannya itu suatu proses pengukuran terhadap keakuratan butir instrumen dalam mengukur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan setiap butir soal dengan  $r_{table}$   $df = n - k$  dengan tingkat kesalahan 5%. Jika koefisien korelasi skor butir dengan skor total lebih besar dari koefisien korelasi dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka butir soal disebut valid.<sup>102</sup> Validitas instrumen dapat dihitung dengan menggunakan formula koefisien korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson,<sup>103</sup> berikut:

$$r_{XY} = \frac{(N\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{((N\sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (N\sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

X = Skor item butir soal

Y = Jumlah skor total tiap soal

N = Jumlah Responden

Valid atau tidaknya koefisien korelasi Product Moment yang dihitung dalam kaitan itu jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel untuk ( $\alpha = 0,05$  maka butir-butir instrument dikatakan valid. Uji validitas instrument penelitian dilakukan terhadap 20 orang karyawan PUPR, adapun instrument yang dibuat sebanyak 40 butir.

Rumus Karl Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{[N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

$N$  = Jumlah Data = 20

Contoh perhitungan untuk data Potensi Karyawan ( $X_1$ ), butir instrumen ke-2:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_{20}$$

$$= 3 + 4 + 4 + \dots + 4$$

$$= 75$$

<sup>102</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Media Group, 2013), 169.

<sup>103</sup> Noor, *Metodologi Penelitian*, 71.

$$\begin{aligned}\sum Y_i &= Y_1 + Y_2 + Y_3 + \dots + Y_{20} \\ &= 101 + 115 + 119 + \dots + 88 \\ &= 2115\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum X_i^2 &= X_1^2 + X_2^2 + X_3^2 + \dots + X_{20}^2 \\ &= 3^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 4^2 \\ &= 293\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum Y_i^2 &= Y_1^2 + Y_2^2 + Y_3^2 + \dots + Y_{20}^2 \\ &= 101^2 + 115^2 + 119^2 + \dots + 88^2 \\ &= 226521\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum X_i Y_i &= X_1 Y_1 + X_2 Y_2 + X_3 Y_3 + \dots + X_{20} Y_{20} \\ &= 303 + 460 + 476 + \dots + 352 \\ &= 8019\end{aligned}$$

$$r_{xy} = \frac{N \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{[N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{20(8019) - (75)(2115)}{\sqrt{[(20)(293) - (75)^2][(20)(226521) - (2115)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{160380 - 158625}{\sqrt{[5860 - 5625][4530420 - 4473225]}}$$

$$r_{xy} = \frac{1755}{\sqrt{[(235)(57195)]}}$$

$$r_{xy} = \frac{1755}{\sqrt{[13440825]}}$$

$$r_{xy} = \frac{1755}{3666,17} = \mathbf{0,479}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Berdasarkan perhitungan uji coba instrumen, diperoleh koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) pada butir 2 = 0,479,  $r_{tabel}$  diperoleh dari  $N = 20$  maka harga  $r_{tabel} = 0,369$ , berdasarkan perhitungan tersebut, maka: ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) pada alpha 0,05,  $r_{hitung} = \mathbf{0,479} > r_{tabel} = \mathbf{0,369}$ . Berdasarkan kriteria pengujian, diperoleh keputusan bahwa butir **instrumen no 2 Valid** pada **variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ )**, Karena harga  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , pada taraf signifikansi 0,05 (5%).

Perhitungan dilakukan dengan bantuan program Microsoft Excel. Dari 40 butir pernyataan yang diujicobakan diperoleh 32 butir pernyataan valid, dan 8 butir dinyatakan Drop/invalid. Adapun ke enam butir pernyataan yang drop tersebut adalah 8,15,19,21,25,29,33 dan 39.<sup>104</sup> Dengan demikian hanya 32 butir pernyataan instrumen yang layak digunakan untuk mengukur variabel potensi karyawan ( $X_1$ ).

Hasil perhitungan ini sama dengan hasil perhitungan berbantuan program SPSS 23.0 yaitu 0,479 (Lampiran 2)

## 2) Pengujian Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas suatu instrumen menunjukkan beberapa kalipun data itu diambil akan tetap sama. Reliabilitas juga menunjukkan tingkat keterandalan suatu tes. Instrumen yang reliable sebenarnya mengandung makna bahwa instrumen tersebut cukup mantap untuk mengambil data penelitian, sehingga mampu mengungkap data yang dapat dipercaya hasilnya.<sup>105</sup>

Skor butir instrumen Variabel potensi karyawan ( $X_1$ ), yang dihasilkan adalah data kontinum, maka untuk menghitung koefisien Alpha atau Alpha Cronbach, untuk instrumen yang mempunyai skor kontinum menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Jika koefisien korelasi skor butir dengan skor total lebih besar dari koefisien korelasi dari tabel r ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) pada

<sup>104</sup> Hasil Perhitungan Validitas Variabel Efektifitas Program Internsip Dapat Dilihat pada Lampiran 2.

<sup>105</sup> Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangannya*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2012), 200-201.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

alpha 0,05, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.<sup>106</sup> Formula yang digunakan untuk uji reliabilitas instrumen adalah koefisien alfa ( $\alpha$ ) dari *Cronbach* berikut ini:<sup>107</sup>

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen/ koefisien alfa

$k$  = Banyaknya butir soal

$N$  = jumlah responden

$\sum \sigma_i^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = Varians total.

Uji reliabilitas potensi karyawan digunakan untuk mengukur konsistensi gabungan item yang berkaitan dengan kemantapan atau konsistensi antara item-item suatu tes. Apabila  $r_{hitung}$  positif dan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dan nilai *alpha cronbach* minimum maka pernyataan dalam kuesioner reliabel. Pengujian reliabilitas di olah dengan menggunakan *Microsoft Excel 2013*.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program exel, diperoleh data sebagai berikut:

<sup>106</sup> Muhidin dan Abdurahman, *Analisis Kolerasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2017), 41.

<sup>107</sup> Muhidin dan Abdurahman, *Analisis Kolerasi*, 37.

$R_{11}$	=	Reabilitas instrumen/koefisien alfa	0,85
K	=	Banyaknya bulir soal	40
$\sum \sigma_i^2$	=	Jumlah varians bulir	150,51
$\sigma_i^2$	=	Varians total	26,5
N	=	Jumlah responden	20

Maka:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_i^2} \right] = \left[ \frac{40}{40-1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{26,5}{150,51} \right] = 0,85$$

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai  $r_{hitung}$  alpha Cronbach = 0,750 lebih besar dari nilai alpha Cronbach = 0,60, keputusannya instrumen reliabel. ( $r_{hitung} > r_{alpha}$ ) pada  $r_{hitung} = 0,750 > r_{alpha} = 0,60$ .

Kriteria pengujian jika: Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan perhitungan uji coba instrumen, diperoleh koefisien alfa ( $r_{ii}$ ) = 0,750,  $r_{tabel}$  diperoleh dari N = 20 maka harga  $r_{tabel} = 0,60$ , berdasarkan perhitungan tersebut, maka: ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) pada alpha 0,05,  $r_{hitung} = 0,750 > r_{alpha} = 0,60$ . Berdasarkan kriteri pengujian, diperoleh keputusan bahwa butir **instrumen reliable** pada variabel potensi karyawan ( $X_1$ ), Karena harga  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{alpha}$ , pada taraf signifikansi 0,05 (5%)

## 2. Variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ )

### a. Definisi Konseptual

Kompetensi karyawan yaitu suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang terkait dengan perolehan dan penerapan pengetahuan dalam pemecahan masalah dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

**b. Defenisi Operasional**

Kompetensi karyawan adalah total skor yang diperoleh dari jawaban responden dalam pengisian instrumen kompetensi karyawan dengan indikator: 1) motif, 2) sifat, 3) konsep diri, 4) pengetahuan, dan 5) keterampilan.

**c. Kisi- kisi instumen****Tabel 3.4** Kisi- Kisi Intrumen Kompetensi Karyawan

No	Indikator Variabel	No Butir Sebelum uji coba	No Butir Setelah uji coba
1	Motif	1,2,3,4,5,6,7,8	1,2,3,4,6,7,
2	Sifat	9,10,11,12,13,14,15,16	8,9,10,11, 12,13
3	Konsep Diri	17,18,19,20,21,22,23,24	14,15,1,6,17,18,19
4	Pengetahuan	25,26,27,28,29,30,31,32	20,21,22,23,24,25,26
5	Keterampilan	33,34,35,36,37,38,39,40	27,28,29,30,31,32,33
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>33</b>

**d. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen****1) Pengujian Validitas Instrumen**

Tujuan uji validitas butir instrumen penelitiannya itu suatu proses pengukuran terhadap keakuratan butir instrumen dalam mengukur variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan setiap butir soal dengan  $r_{table}$   $df = n - k$  dengan tingkat kesalahan 5%. Jika koefisien korelasi skor butir dengan skor total lebih besar dari koefisien korelasi dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka butir soal disebut valid.<sup>108</sup> Validitas instrumen dapat dihitung dengan menggunakan formula koefisien korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson,<sup>109</sup> berikut:

<sup>108</sup> Noor, *Metodologi Penelitian*, 169.

<sup>109</sup> Noor, *Metodologi Penelitian*, 71.

$$r_{XY} = \frac{(N\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{((N\sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (N\sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

X = Skor item butir soal

Y = Jumlah skor total tiap soal

N = Jumlah Responden

Valid atau tidaknya koefisien korelasi Product Moment yang dihitung dalam kaitan itu jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel untuk ( $\alpha = 0,05$  maka butir-butir instrument dikatakan valid. Uji validitas instrument penelitian dilakukan terhadap 20 orang karyawan PUPR, adapun instrument yang dibuat sebanyak 40 butir.

a. Rumus Karl Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{[N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

$N$  = Jumlah Data = 20

b. Contoh perhitungan untuk data Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ), butir instrumen ke-2:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_{20}$$

$$= 3 + 4 + 4 + \dots + 4$$

$$= 75$$

$$\sum Y_i = Y_1 + Y_2 + Y_3 + \dots + Y_{20}$$

$$= 103 + 115 + 118 + \dots + 86$$

$$= 2125$$

$$\sum X_i^2 = X_1^2 + X_2^2 + X_3^2 + \dots + X_{20}^2$$

$$= 3^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 4^2$$

$$= 293$$

$$\begin{aligned}\sum Y_i^2 &= Y_1^2 + Y_2^2 + Y_3^2 + \dots + Y_{20}^2 \\ &= 103^2 + 115^2 + 118^2 + \dots + 86^2 \\ &= 228549\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum X_i Y_i &= X_1 Y_1 + X_2 Y_2 + X_3 Y_3 + \dots + X_{20} Y_{20} \\ &= 309 + 460 + 472 + \dots + 344 \\ &= 8052\end{aligned}$$

$$r_{xy} = \frac{N \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{[N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{20(8052) - (75)(2125)}{\sqrt{[(20)(293) - (75)^2][(20)(228549) - (2125)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{161040 - 159375}{\sqrt{[5860 - 5625][4570980 - 4515625]}}$$

$$r_{xy} = \frac{1665}{\sqrt{[(235)(55355)]}}$$

$$r_{xy} = \frac{1665}{\sqrt{[13008425]}}$$

$$r_{xy} = \frac{1665}{3606,72} = \mathbf{0,462}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Berdasarkan perhitungan uji coba instrumen, diperoleh koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) pada butir 2 = 0,462,  $r_{tabel}$  diperoleh dari  $N = 20$  maka harga  $r_{tabel} = 0,369$ , berdasarkan perhitungan tersebut, maka: ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) pada alpha 0,05,  $r_{hitung} = \mathbf{0,462} > r_{tabel} = \mathbf{0,369}$ . Berdasarkan kriteria pengujian, diperoleh keputusan bahwa butir **instrumen no 2 Valid** pada **variabel kompetensi karyawan**, Karena harga  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , pada taraf signifikansi 0,05 (5%).

Perhitungan dilakukan dengan bantuan program Microsoft Excel. Dari 40 butir pernyataan yang diujicobakan diperoleh 33 butir pernyataan valid, dan 8 butir dinyatakan Drop/invalid. Adapun ke enam butir pernyataan yang drop tersebut adalah 5,8,12,15,21,25 dan 33.<sup>110</sup> Dengan demikian hanya 33 butir pernyataan instrumen yang layak digunakan untuk mengukur variabel kompetensi karyawan ( $X_2$ ). Hasil perhitungan ini sama dengan hasil perhitungan berbantuan program SPSS 23.0 yaitu 0,462 (Lampiran 2)

## 2) Pengujian Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas suatu instrumen menunjukkan beberapa kalipun data itu diambil akan tetap sama. Reliabilitas juga menunjukkan tingkat keterandalan suatu angket. Instrumen yang reliable sebenarnya mengandung makna bahwa instrumen tersebut cukup mantap untuk mengambil data penelitian, sehingga mampu mengungkap data yang dapat dipercaya hasilnya.<sup>111</sup>

Skor butir instrumen Variabel kompetensi karyawan ( $X_2$ ), yang dihasilkan adalah data kontinum, maka untuk menghitung koefisien Alpha atau Alpha Cronbach, untuk instrumen yang mempunyai skor kontinum menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Jika koefisien korelasi skor butir dengan skor total lebih besar dari koefisien korelasi dari tabel  $r$  ( $r_{hitung} >$

<sup>110</sup> Hasil Perhitungan Validitas Variabel Efektifitas Program Internsip Dapat Dilihat pada Lampiran 2.

<sup>111</sup> Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangannya*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2012), 200-201.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

$r_{\text{tabel}}$ ) pada alpha 0,05, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.<sup>112</sup>

Formula yang digunakan untuk uji reliabilitas instrumen adalah koefisien alfa ( $\alpha$ ) dari *Cronbach* berikut ini:<sup>113</sup>

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen/ koefisien alfa

$k$  = Banyaknya butir soal

$N$  = jumlah responden

$\sum \sigma_i^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = Varians total.

Uji reliabilitas kompetensi karyawan ( $X_2$ ) digunakan untuk mengukur konsistensi gabungan item yang berkaitan dengan kemantapan atau konsistensi antara item-item suatu tes. Apabila  $r_{\text{hitung}}$  positif dan lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai *alpha cronbach* minimum maka pernyataan dalam kuesioner reliabel. Pengujian reliabilitas di olah dengan menggunakan *Microsoft Excel 2013*.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program exel, diperoleh data sebagai berikut:

<sup>112</sup> Muhidin dan Abdurahman, *Analisis Kolerasi*, 41.

<sup>113</sup> Muhidin dan Abdurahman, *Analisis Kolerasi*, 37.

$R_{11}$	=	Reabilitas instrumen/koefisien alfa	0,79
K	=	Banyaknya bulir soal	40
$\sum \sigma_i^2$	=	Jumlah varians bulir	33.5
$\sigma_i^2$	=	Varians total	145.7
N	=	Jumlah responden	20

Maka:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_i^2} \right] = \left[ \frac{40}{40-1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{33,5}{145,67} \right] = 0,79$$

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai  $r_{ii}$  alpha Cronbach = 0,79 lebih besar dari nilai alpha Cronbach = 0,60, keputusannya instrumen reliabel. ( $r_{ii} > r_{\alpha}$ ) pada  $r_{hitung} = \mathbf{0,79} > r_{\alpha} = \mathbf{0,60}$ .

Kriteria pengujian jika: Nilai  $r_{ii} > r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan perhitungan uji coba instrumen, diperoleh koefisien alfa ( $r_{ii}$ ) = 0,79,  $r_{tabel}$  diperoleh dari N = 20 maka harga  $r_{tabel} = 0,60$ , berdasarkan perhitungan tersebut, maka: ( $r_{ii} < r_{tabel}$ ) pada alpha 0,05,  $r_{ii} = \mathbf{0,79} > r_{\alpha} = \mathbf{0,60}$ . Berdasarkan kriteria pengujian, diperoleh keputusan bahwa butir **instrumen reliable** pada variabel kompetensi karyawan ( $X_2$ ), Karena harga  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{\alpha}$ , pada taraf signifikansi 0,05 (5%)

### 3. Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )

#### a. Definisi Konseptual



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang yang didorong oleh kebutuhan dan keinginan untuk memenuhinya yang akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi guna mencapai tujuan atas dasar saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi

#### b. Defenisi Operasional

Motivasi Kerja adalah total skor yang diperoleh dari jawaban responden dalam pengisian instrumen motivasi kerja dengan dimensi: **ekstrinsic indikator**: 1) reward, 2) promosi, 3) keamanan kerja, 4) dukungan, dan **dimensi instinsik** dengan indicator: 1) menyenangkan, 2) ketertarikan, 3) prestasi, 4) kesempatan.

#### c. Kisi- kisi instumen

**Tabel 3.5** Kisi- Kisi Intrumen Motivasi Kerja

No	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan sebelum uji coba	Butir pertanyaan setelah uji coba
A	Ektrinsik	a. reward,	1,2,3,4,5	1,2,3,4,5
		b. Promosi	6,7,8,9	6,7,8
		c. Keamanan Kerja	10,11,12,13,14	9,10,11
		d. Dukungan	15,16,17,18,19	12,13,14,15
B	Intrinsik	a. menyenangkan	20,21,22,23,24	16,17,18,19
		b. ketertarikan	25,26,27,28,29	20,21,22,23
		c. prestasi	30,31,32,33,34	24,25,26,27
		d. kesempatan	35,36,37,38,39,40	28,29,30,31,32,33
		<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>33</b>

#### d. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

##### 1) Pengujian Validitas Instrumen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Tujuan uji validitas butir instrumen penelitiannya itu suatu proses pengukuran terhadap keakuratan butir instrumen dalam mengukur variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan setiap butir soal dengan  $r_{table}$   $df = n - k$  dengan tingkat kesalahan 5%. Jika koefisien korelasi skor butir dengan skor total lebih besar dari koefisien korelasi dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka butir soal disebut valid.<sup>114</sup> Validitas instrumen dapat dihitung dengan menggunakan formula koefisien korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson,<sup>115</sup> berikut:

$$r_{XY} = \frac{(N\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{((N\sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (N\sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

X = Skor item butir soal

Y = Jumlah skor total tiap soal

N = Jumlah Responden

Valid atau tidaknya koefisien korelasi Product Moment yang dihitung dalam kaitan itu jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk ( $\alpha = 0,05$  maka butir-butir instrument dikatakan valid. Uji validitas instrument penelitian dilakukan terhadap 20 orang karyawan PUPR, adapun instrument yang dibuat sebanyak 40 butir.

c. Rumus Karl Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{[N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

N = Jumlah Data = 20

<sup>114</sup> Noor, *Metodologi Penelitian*, 169.

<sup>115</sup> Noor, *Metodologi Penelitian*, 71.

- d. Contoh perhitungan untuk data Motivasi Kerja ( $X_3$ ), butir instrumen ke-2:

$$\begin{aligned}\sum X_i &= X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_{20} \\ &= 3 + 4 + 4 + \dots + 4 \\ &= 75\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum Y_i &= Y_1 + Y_2 + Y_3 + \dots + Y_{20} \\ &= 103 + 115 + 118 + \dots + 86 \\ &= 2125\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum X_i^2 &= X_1^2 + X_2^2 + X_3^2 + \dots + X_{20}^2 \\ &= 3^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 4^2 \\ &= 293\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum Y_i^2 &= Y_1^2 + Y_2^2 + Y_3^2 + \dots + Y_{20}^2 \\ &= 103^2 + 115^2 + 118^2 + \dots + 86^2 \\ &= 228549\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum X_i Y_i &= X_1 Y_1 + X_2 Y_2 + X_3 Y_3 + \dots + X_{20} Y_{20} \\ &= 309 + 460 + 472 + \dots + 344 \\ &= 8052\end{aligned}$$

$$r_{xy} = \frac{N \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{[N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{20(8052) - (75)(2125)}{\sqrt{[(20)(293) - (75)^2][(20)(228549) - (2125)^2]}}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

$$r_{xy} = \frac{161040 - 159375}{\sqrt{[5860 - 5625][4570980 - 4515625]}}$$

$$r_{xy} = \frac{1665}{\sqrt{[(235)(55355)]}}$$

$$r_{xy} = \frac{1665}{\sqrt{[13008425]}}$$

$$r_{xy} = \frac{1665}{3606,72} = \mathbf{0,462}$$

Berdasarkan perhitungan uji coba instrumen, diperoleh koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) pada butir 2 = 0,462,  $r_{tabel}$  diperoleh dari  $N = 20$  maka harga  $r_{tabel} = 0,369$ , berdasarkan perhitungan tersebut, maka: ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) pada alpha 0,05,  $r_{hitung} = \mathbf{0,462} > r_{tabel} = \mathbf{0,369}$ . Berdasarkan kriteria pengujian, diperoleh keputusan bahwa butir **instrumen no 2 Valid** pada **variabel** Motivasi Kerja ( $X_3$ ), Karena harga  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , pada taraf signifikansi 0,05 (5%).

Perhitungan dilakukan dengan bantuan program Microsoft Excel. Dari 40 butir pernyataan yang diujicobakan diperoleh 33 butir pernyataan valid, dan 8 butir dinyatakan Drop/invalid. Adapun ke enam butir pernyataan yang drop tersebut adalah 7,10,12,15,21,25 dan 33.<sup>116</sup> Dengan demikian hanya 33 butir pernyataan instrumen yang layak digunakan untuk mengukur variabel Motivasi kerja ( $X_3$ ).

<sup>116</sup> Hasil Perhitungan Validitas Variabel Efektifitas Program Internsip Dapat Dilihat pada Lampiran 2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hasil perhitungan ini sama dengan hasil perhitungan berbantuan program SPSS 23.0 yaitu 0,462 (Lampiran 2)

## 2) Pengujian Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas suatu instrumen menunjukkan beberapa kalipun data itu diambil akan tetap sama. Reliabilitas juga menunjukkan tingkat keterandalan suatu tes. Instrumen yang reliable sebenarnya mengandung makna bahwa instrumen tersebut cukup mantap untuk mengambil data penelitian, sehingga mampu mengungkap data yang dapat dipercaya hasilnya.<sup>117</sup>

Skor butir instrumen Variabel motivasi kerja ( $X_3$ ), yang dihasilkan adalah data kontinum, maka untuk menghitung koefisien Alpha atau Alpha Cronbach, untuk instrumen yang mempunyai skor kontinum menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Jika koefisien korelasi skor butir dengan skor total lebih besar dari koefisien korelasi dari tabel  $r$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) pada alpha 0,05, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.<sup>118</sup> Formula yang digunakan untuk uji reliabilitas instrumen adalah koefisien alfa ( $\alpha$ ) dari *Cronbach* berikut ini:<sup>119</sup>

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen/ koefisien alfa

$k$  = Banyaknya butir soal

$N$  = jumlah responden

<sup>117</sup> Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan*, 200-201.

<sup>118</sup> Muhidin dan Abdurahman, *Analisis Kolerasi*, 41.

<sup>119</sup> Muhidin dan Abdurahman, *Analisis Kolerasi*, 37.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

$\sum \sigma_i^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = Varians total.

Uji reliabilitas Motivasi Kerja ( $X_3$ ) digunakan untuk mengukur konsistensi gabungan item yang berkaitan dengan kemantapan atau konsistensi antara item-item suatu tes. Apabila  $r_{hitung}$  positif dan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dan nilai *alpha cronbach* minimum maka pernyataan dalam kuesioner reliabel. Pengujian reliabilitas di olah dengan menggunakan *Microsoft Excel 2013*. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program exel, diperoleh data sebagai berikut:

$R_{11}$	=	Reabilitas instrumen/koefisien alfa	0,79
K	=	Banyaknya bulir soal	40
$\sum \sigma_i^2$	=	Jumlah varians bulir	33.5
$\sigma_t^2$	=	Varians total	145.7
N	=	Jumlah responden	20

Maka:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right] = \left[ \frac{40}{40-1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{33,5}{145,67} \right] = 0,79$$

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai  $r_{ii}$  alpha Cronbach = 0,79 lebih besar dari nilai alpha Cronbach = 0,60, keputusannya instrumen reliabel. ( $r_{ii} > r_{alpha}$ ) pada  $r_{hitung} = 0,79 > r_{alpha} = 0,60$ .

Kriteria pengujian jika: Nilai  $r_{ii} > r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan perhitungan uji coba instrumen, diperoleh koefisien alfa ( $r_{ii}$ ) = 0,79,  $r_{tabel}$  diperoleh dari N = 20 maka harga  $r_{tabel} = 0,60$ , berdasarkan perhitungan tersebut, maka: ( $r_{ii} < r_{tabel}$ ) pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

alpha 0,05,  $r_{ij} = 0,79 > r_{\alpha} = 0,60$ . Berdasarkan kriteri pengujian, diperoleh keputusan bahwa butir **instrumen reliable** pada variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ), Karena harga  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{\alpha}$ , pada taraf signifikansi 0,05 (5%)

#### 4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

##### a. Definisi Konseptual

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

##### b. Defenisi Operasional

Kinerja karyawan adalah total skor yang diperoleh dari jawaban responden dalam pengisian instrumen kinerja karyawan dengan indikator: 1). keuangan & pasar, 2). fokus pelanggan, 3). efektifitas produk & proses, 4). fokus tenaga kerja, 5). kepemimpinan, tata kelola & tanggung jawab kemasyarakatan

##### c. Kisi- kisi instumen

**Tabel 3.6 Kisi- Kisi Intrumen Kinerja Karyawan**

No	Indikator Variabel	No Butir Pertanyaan sebelum ujicoba	No Butir Pertanyaan setelah ujicoba
1	Keuangan dan Pasar	1,2,3,4,5,6,7,8	1,2,3,4,5,6,7
2	Fokus Pelanggan	9,10,11,12,13,14, 15,16	8,9,10,11,12,13,14, 15
3	Efektifitas Produk & Proses	17,18,19,20,21,22, 23,24	16,17,18,19,20,21
4	Tenaga Kerja	25,26,27,28,29,30, 31,32	22,23,24,25,26,27
5	Kepemimpinan Tata Kelola & Tanggung Jawab Kemasyarakatan	33,34,35,36,37,38, 39,40	28,29,30,31,32,33, 34
		<b>40</b>	<b>34</b>

## d. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

## 1) Pengujian Validitas Instrumen

Tujuan uji validitas butir instrumen penelitiannya itu suatu proses pengukuran terhadap keakuratan butir instrumen dalam mengukur variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan setiap butir soal dengan  $r_{table}$   $df = n - k$  dengan tingkat kesalahan 5%. Jika koefisien korelasi skor butir dengan skor total lebih besar dari koefisien korelasi dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka butir soal disebut valid.<sup>120</sup> Validitas instrumen dapat dihitung dengan menggunakan formula koefisien korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson,<sup>121</sup> berikut:

$$r_{XY} = \frac{(N\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{((N\sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (N\sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

X = Skor item butir soal

Y = Jumlah skor total tiap soal

N = Jumlah Responden

Valid atau tidaknya koefisien korelasi Product Moment yang dihitung dalam kaitan itu jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel untuk ( $\alpha = 0,05$  maka butir-butir instrument dikatakan valid. Uji validitas instrument penelitian dilakukan terhadap 20 orang karyawan PUPR, adapun instrument yang dibuat sebanyak 40 butir.

## a. Rumus Karl Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{[N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

N = Jumlah Data = 20

<sup>120</sup> Noor, *Metodologi Penelitian*, 169.

<sup>121</sup> Noor, *Metodologi Penelitian*, 71.

- b. Contoh perhitungan untuk data Kinerja Karyawan (Y), butir instrumen ke-2:

$$\begin{aligned}\sum X_i &= X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_{20} \\ &= 3 + 3 + 3 + \dots + 3 \\ &= 68\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum Y_i &= Y_1 + Y_2 + Y_3 + \dots + Y_{20} \\ &= 131 + 126 + 119 + \dots + 154 \\ &= 2777\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum X_i^2 &= X_1^2 + X_2^2 + X_3^2 + \dots + X_{20}^2 \\ &= 3^2 + 3^2 + 3^2 + \dots + 3^2 \\ &= 242\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum Y_i^2 &= Y_1^2 + Y_2^2 + Y_3^2 + \dots + Y_{20}^2 \\ &= 131^2 + 126^2 + 119^2 + \dots + 154^2 \\ &= 388871\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum X_i Y_i &= X_1 Y_1 + X_2 Y_2 + X_3 Y_3 + \dots + X_{20} Y_{20} \\ &= 393 + 378 + 357 + \dots + 462 \\ &= 9519\end{aligned}$$

$$r_{xy} = \frac{N \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{[N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{20(9519) - (68)(2777)}{\sqrt{[(20)(242) - (68)^2][(20)(388871) - (2777)^2]}}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

$$r_{xy} = \frac{190380 - 188836}{\sqrt{[4840 - 4624][7777420 - 7711729]}}$$

$$r_{xy} = \frac{1544}{\sqrt{[(216)(65691)]}}$$

$$r_{xy} = \frac{1544}{\sqrt{[14189256]}}$$

$$r_{xy} = \frac{1544}{3766,86} = \mathbf{0,410}$$

Berdasarkan perhitungan uji coba instrumen, diperoleh koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) pada butir 2 = 0,410,  $r_{tabel}$  diperoleh dari  $N = 20$  maka harga  $r_{tabel} = 0,369$ , berdasarkan perhitungan tersebut, maka: ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) pada alpha 0,05,  $r_{hitung} = \mathbf{0,410} > r_{tabel} = \mathbf{0,369}$ . Berdasarkan kriteria pengujian, diperoleh keputusan bahwa butir **instrumen no 2 Valid** pada **variabel kinerja karyawan (Y)**, Karena harga  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , pada taraf signifikansi 0,05 (5%).

Perhitungan dilakukan dengan bantuan program Microsoft Excel. Dari 40 butir pernyataan yang diujicobakan diperoleh 34 butir pernyataan valid, dan 8 butir dinyatakan Drop/invalid. Adapun ke enam butir pernyataan yang drop tersebut adalah 3,8,22,26,32 dan 36.<sup>122</sup> Dengan demikian hanya 34 butir pernyataan instrumen yang layak digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil perhitungan ini sama dengan hasil perhitungan berbantuan program SPSS 23.0 yaitu 0,410 (Lampiran 2)

<sup>122</sup> Hasil Perhitungan Validitas Variabel Efektifitas Program Internsip Dapat Dilihat pada Lampiran 2.

## 2). Pengujian Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas suatu instrumen menunjukkan beberapa kalipun data itu diambil akan tetap sama. Reliabilitas juga menunjukkan tingkat keterandalan suatu tes. Instrumen yang reliable sebenarnya mengandung makna bahwa instrumen tersebut cukup mantap untuk mengambil data penelitian, sehingga mampu mengungkap data yang dapat dipercaya hasilnya.<sup>123</sup>

Skor butir instrumen Variabel kinerja karyawan (Y), yang dihasilkan adalah data kontinum, maka untuk menghitung koefisien Alpha atau Alpha Cronbach, untuk instrumen yang mempunyai skor kontinum menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Jika koefisien korelasi skor butir dengan skor total lebih besar dari koefisien korelasi dari tabel r ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) pada alpha 0,05, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.<sup>124</sup> Formula yang digunakan untuk uji reliabilitas instrumen adalah koefisien alfa ( $\alpha$ ) dari *Cronbach* berikut ini:<sup>125</sup>

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen/ koefisien alfa
- k = Banyaknya butir soal
- N = jumlah responden
- $\sum \sigma_i^2$  = jumlah varian butir
- $\sigma_t^2$  = Varians total.

Uji reliabilitas kinerja karyawan digunakan untuk mengukur konsistensi gabungan item yang berkaitan dengan kemantapan atau konsistensi antara item-item suatu tes. Apabila  $r_{hitung}$  positif dan lebih besar dari nilai

<sup>123</sup> Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan*, 200-201.

<sup>124</sup> Muhidin dan Abdurahman, *Analisis Kolerasi*, 41.

<sup>125</sup> Muhidin dan Abdurahman, *Analisis Kolerasi*, 37.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

$r_{\text{tabel}}$  dan nilai *alpha cronbach* minimum maka pernyataan dalam kuesioner reliabel. Pengujian reliabilitas di olah dengan menggunakan *Microsoft Excel 2013*. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program excel, diperoleh data sebagai berikut:

$R_{11}$	=	Reabilitas instrumen/koefisien alfa	0.93
K	=	Banyaknya bulir soal	40
$\sum \sigma_i^2$	=	Jumlah varians bulir	17.5
$\sigma_i^2$	=	Varians total	172,87
N	=	Jumlah responden	20

Maka:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_i^2} \right] = \left[ \frac{40}{40-1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{17,5}{172,87} \right] = 0,93$$

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai  $r_{\text{hitung}}$  alpha Cronbach = 0,93 lebih besar dari nilai alpha Cronbach = 0,60, keputusannya instrumen reliabel. ( $r_{\text{hitung}} > r_{\text{alpha}}$ ) pada  $r_{ii} = \mathbf{0,93} > r_{\text{alpha}} = \mathbf{0,60}$ .

Kriteria pengujian jika: Nilai  $r_{ii} > r_{\text{tabel}}$ , maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan perhitungan uji coba instrumen, diperoleh koefisien alfa ( $r_{ii}$ ) = 0,93,  $r_{\text{tabel}}$  diperoleh dari N = 20 maka harga  $r_{\text{tabel}} = 0,60$ , berdasarkan perhitungan tersebut, maka: ( $r_{ii} < r_{\text{tabel}}$ ) pada alpha 0,05,  $r_{\text{hitung}} = \mathbf{0,93} > r_{\text{alpha}} = \mathbf{0,60}$ . Berdasarkan kriteri pengujian, diperoleh keputusan bahwa butir **instrumen reliable** pada variabel kinerja karyawan (Y), Karena harga  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{alpha}}$ , pada taraf signifikansi 0,05 (5%).

## H. Pelaksanaan dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan. Penelitian dilakukan dengan pembuatan proposal, kemudian dilanjutkan dengan perbaikan hasil seminar, pengesahan judul dan izin riset, pengumpulan data, verifikasi dan analisis data dalam waktu yang berurutan. Hasilnya penulis melakukan konsultasi dengan promotor sebelum diajukan kepada sidang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

ujian. Hasil sidang ujian dilanjutkan dengan perbaikan dan penggandaan laporan penelitian Disertasi.

**Tabel 3.7 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																															
		Jan-Des 2021					Jan-Mar 2022				Apr-Jun 2022					Jul-Sep 2022					Okt-Des 2022												
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5								
1.	Pembuatan Proposal	x	x	x																													
2.	Bimbingan				x	x																											
3.	Seminar Proposal				x	x																											
4.	Perbaikan Hasil Seminar						X	x																									
5.	Pengumpulan Data								x	x	x																						
6.	Verifikasi dan Analisa Data								x	x	x																						
7.	Penulisan Laporan										x	x	x																				
8.	Konsultasi pembim-bing												x	x																			
9.	Seminar Hasil												x																				
10.	Ujian Tertutup													x																			
11.	Ujian Terbuka																		x														
12.	Penggandaan Laporan																																
13.	Wisuda																																

Catatan: Jadwal Berubah Sesuai Waktu

## BAB IV DESKRIPSI LOKASI, HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Lokasi Penelitian

#### 1. Profile Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Jambi

Kota Jambi merupakan ibu kota provinsi Jambi yang berdiri pada tanggal 28 Mei 1401. Berdasarkan ketetapan Gubernur Sumatera nomor 103/1946, tanggal 17 Mei 1946 kota Jambi terbentuk sebagai pemerintahan daerah otonom kotamadya, kemudian ditingkatkan menjadi kota besar perdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang pembentukan daerah otonom kota besar dalam lingkungan daerah provinsi Sumatera Tengah. Pada tanggal 6 Januari 1957 kota Jambi resmi menjadi ibukota provinsi Jambi berdasarkan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 1986, luas wilayah administratif pemerintahan kota Jambi adalah  $\pm 205,38 \text{ km}^2$ . Terletak pada koordinat  $01^{\circ}30'2.98'' \text{ LS} - 01^{\circ}7'1.07'' \text{ LS}$  dan  $103^{\circ}40'1.67'' \text{ BT} - 103^{\circ}40'0.23'' \text{ BT}$ . Jumlah penduduk berdasarkan sensus pada tahun 2018 adalah 610.854 jiwa. Kota Jambi memiliki 11 kecamatan dan 62 kelurahan (dari total 141 kecamatan, 163 kelurahan dan 1.399 desa di seluruh Jambi). Secara geomorfologis kota ini terletak di bagian barat cekungan Sumatera bagian selatan yang disebut sub-cekungan Jambi, yang merupakan dataran rendah di Sumatera bagian timur. Dari topografinya kota Jambi relatif datar dengan ketinggian 0-60 m di atas permukaan laut.

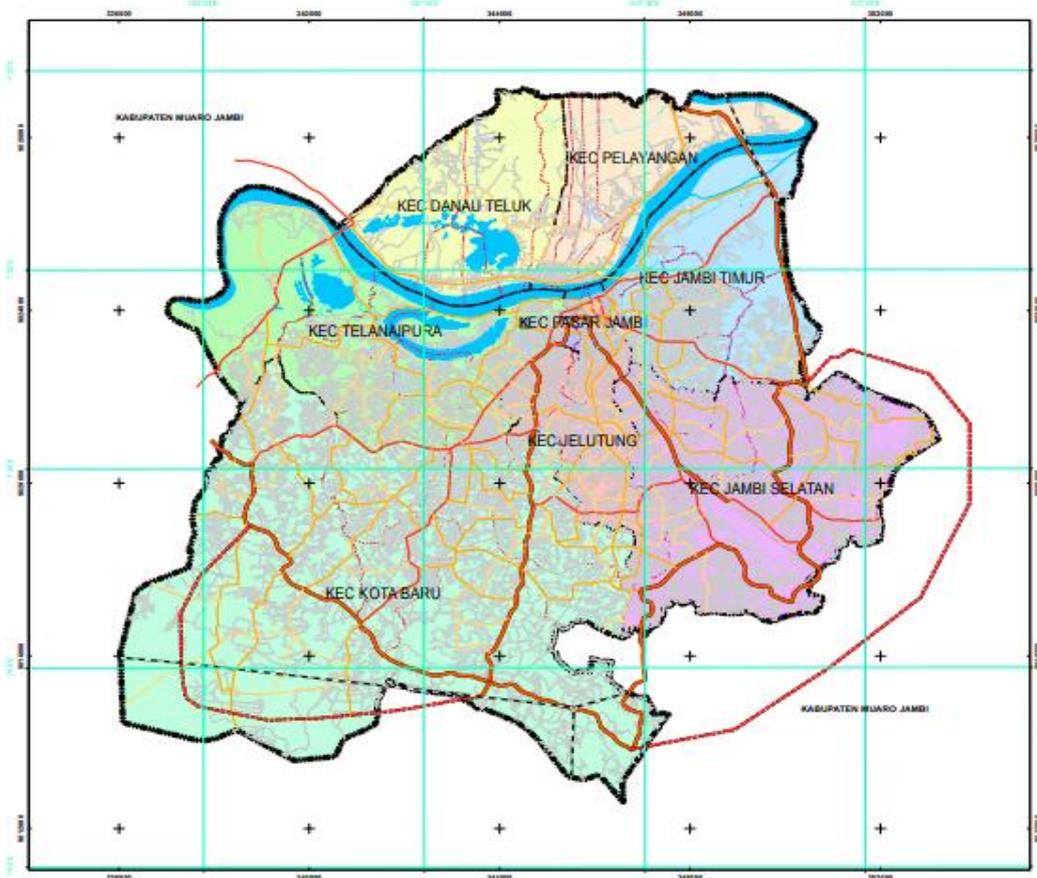
Kota Jambi beriklim tropis dengan suhu rata-rata minimum berkisar antara  $22,1 - 23,3^{\circ}\text{C}$  dan suhu maksimal antara  $30,8 - 32,6^{\circ}\text{C}$  dengan kelembapan udara berkisar antara 82-87%. Sementara curah hujan terjadi sepanjang tahun sebesar 2.296, 1 mm/tahun dengan musim penghujan terjadi antara bulan Oktober-Maret.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Pertumbuhan ekonomi Kota Jambi pada tahun 2014 adalah sebesar 6,64% Pertumbuhan terjadi pada sektor penyediaan Akomodasi dan makan minum yaitu sebesar 16,24% sedangkan pertumbuhan ekonomi terendah terjadi pada sektor jasa pendidikan yaitu sebesar 0,51 % jika di tinjau menurut lapangan usaha, laju pertumbuhan *Produk Domestik Regional Bruto* (PDRB) Kota Jambi Tahun 2014. Tetap didominasi oleh usaha yang berkaitan dengan Aktivitas Perkotaan. Lapangan usaha yang tumbuh di atas rata-rata pertumbuhan PDRB adalah sektor penyediaan akomodasi makan dan minum (16,24 %) Jasa kesehatan kegiatan sosial (12,96%) pengadaan listrik dan gas (9,61%) transportasi dan pergudangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor (8,76%), administrasi pemerintahan, pertahanan, dan jaminan sosial wajib (7,00%) dan informasi dan komunikasi (6,95%) .

**Gambar 4.1.** Peta Administratif Kota Jambi



State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

@ Hak cipta milik UIN Sultha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



**Gambar 4.2** Lambang Pemerintah Kota Jambi

Lambang kota Jambi berbentuk perisai dengan bagian yang meruncing dibawah dikelilingi tiga garis warna bagian luar putih, tengah berwarna hijau, dan bagian luar berwarna putih. Garis hijau yang mengelilingi lambang pada bagian atas lebih lebar dan di dalamnya tercantum tulisan “Kota Jambi” yang melambangkan nama daerah dan diapit oleh dua bintang bersudut lima berwarna putih. Itu melambangkan kondisi sosial masyarakat Jambi yang terdiri atas berbagai suku dan agama, memiliki keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa

Lambang Kota Jambi ini secara filosofis melambangkan identitas sejarah dan kebesaran Kerajaan Melayu Jambi dahulu, di mana di dalam lambang tersimpul pula secara simbolik kondisi geografis daerah, dan sosiokultural masyarakatnya.

Kota Jambi mempunyai motto “TANAH PILIH PESAKO BETUAH” yang tertera pada sehelai pita emas di bawah lambang Kota Jambi, yang mengandung pengertian secara harfiah :

- Tanah : permukaan bumi paling atas atau kondisi area suatu tempat.
- Pilih : pilihan yang dipilih dari yang lain dengan teliti
- Pesako : warisan
- Betuah : memiliki kelebihan luar biasa (sakti) yang tidak dimiliki oleh yang lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntha Jambi

Lambang Kota Jambi berbentuk Perisai dengan bagian yang meruncing dibawah, dikelilingi 3 (tiga) garis dengan warna bagian luar putih, tengah berwarna hijau dan bagian luar berwarna putih. Garis hijau yang mengelilingi lambang pada bagian atas lebih lebar dan didalamnya tercantum tulisan “KOTA JAMBI” yang melambangkan nama daerah dan diapit oleh 2 buah bintang bersudut 5 berwarna putih, yang melambangkan kondisi kehidupan sosial masyarakat Jambi yang terdiri dari berbagai suku dan agama memiliki keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Kota Jambi memiliki visi dan misi sebagai berikut :

- Visi** “Menjadikan kota Jambi sebagai pusat perdagangan dan jasa berbasis masyarakat berakhlak dan berbudaya dengan mengedepankan pelayanan prima”.
- Misi** :
1. Penguatan birokrasi dan meningkatkan pelayanan masyarakat berbasis teknologi informasi
  2. Penguatan penegakan hukum, trantibmas dan kenyamanan masyarakat
  3. Penguatan pengelolaan infrastruktur dan utilitas perkotaan serta penataan lingkungan
  4. Penguatan kapasitas ekonomi perkotaan
  5. Meningkatkan kualitas masyarakat perkotaan

Dinas Pekerjaan Umum Kota Jambi pada awal berdiri berada di BENTENG, lokasi SD Alfalah sekarang. Lalu pindah lokasi dengan mengontrak sebuah rumah tinggal selama 2 tahun, di Jalan Pangeran Hidayat, dekat mesjid Al Mina. Sejak pertengahan tahun 1990, Dinas Pekerjaan Umum mulai berkantor di jl. Zainir Havis No. 4 Paal Lima, Kota Baru, Kota Jambi.

Dinas PU bertugas sebagai penyelenggara urusan pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan untuk daerah kota Jambi. Terkait dengan wewenang tersebut, maka melalui



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

kantor ini beberapa surat perizinan diproses. Beberapa surat tersebut seperti Izin Pemanfaatan Ruang (IPR) dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB). Melalui kedinasan ini pula urusan pembebasan lahan proyek infrastruktur pemerintahan dilakukan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya melaksanakan perumusan, perencanaan teknis, pembinaan, pengawasan dan pengendalian di bidang Pekerjaan Umum yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kota Jambi.



**Gambar 4.3** Gedung Belakang Kantor Dinas PUPR Kota Jambi



**Gambar 4.4** Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur mempunyai struktur organisasi yang terdiri dari :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

- I. Kepala Dinas;
- II. Sekretariat yang terdiri dari :
  - A. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - B. Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan;
  - C. Sub Bagian Keuangan;
- III. Bidang Bina Marga terdiri dari :
  - A. Seksi Pembangunan Jalan;
  - B. Seksi Pembangunan dan Pemeliharaan Jembatan;
  - C. Seksi Pemeliharaan Jalan;
- IV. Bidang Cipta Karya
  - A. Seksi Penataan Bangunan dan Lingkungan;
  - B. Seksi Air Bersih;
  - C. Seksi Penyehatan Lingkungan Perumahan/Permukiman;
- V. Bidang Sumber Daya Air terdiri dari :
  - A. Seksi Drainase dan Irigasi;
  - B. Seksi Sungai, Danau dan Rawa;
  - C. Seksi Operasi dan Pemeliharaan;
- VI. Bidang Tata Ruang terdiri dari :
  - A. Seksi Penataan dan Perencanaan Tata Ruang;
  - B. Seksi Pemanfaatan Tata Ruang;
  - C. Seksi Pengendalian Pemanfaatan Ruang;
- VII. Bidang Jasa Konstruksi dan Pengendalian terdiri dari :
  - A. Seksi Bina Jasa Konstruksi;
  - B. Seksi Data dan Informasi Jasa Konstruksi;
  - C. Seksi Pengendalian, Monitoring dan Evaluasi Jasa Konstruksi;
- VIII. Kelompok Jabatan Fungsional
- IX. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD-Pengelolaan Air Limbah Terpadu)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## 1. Sumber Daya

Jumlah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Jambi Tahun 2021 berjumlah sebanyak 200 orang, dengan rincian 100 (Seratus) orang PNS / ASN pegawai negeri sipil dan 100 orang Honorer/ PHTT.

Jumlah dan Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan Dinas PUPR Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut.

NO	JENJANG PENDIDIKAN	JUMLAH PERSONIL
1	S2	10
2	S1	49
3	D4	1
4	D3	20
5	SMA	20
	JUMLAH	100

**Tabel 4.1.** Jumlah dan Komposisi pegawai PUPR Kota Jambi

Tabel di atas menjelaskan komposisi pegawai dengan pendidikan D3 sebanyak 20 orang, dan D4 sebanyak 1 orang. Untuk jenjang S1 sebanyak 90 orang, S2 sebanyak 10 orang dan tingkat SMA sebanyak 20 orang.

## 2. Visi dan Misi

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi memiliki visi dan misi sebagai berikut :

- Visi : Terwujudnya Infrastruktur Kota yang Berkualitas
- Misi : 1. Terwujudnya Kualitas Infrastruktur Perkotaan yang Memadai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Sarana & Prasarana Permukiman dan Fasilitas Umum.
  3. Terwujudnya Kesesuaian Penataan Ruang dan Bangunan.
- Motto :
1. Bekerja Keras
  2. Bergerak Cepat
  3. Bertindak tepat
  4. Berkomitmen
  5. Bertanggung Jawab

@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



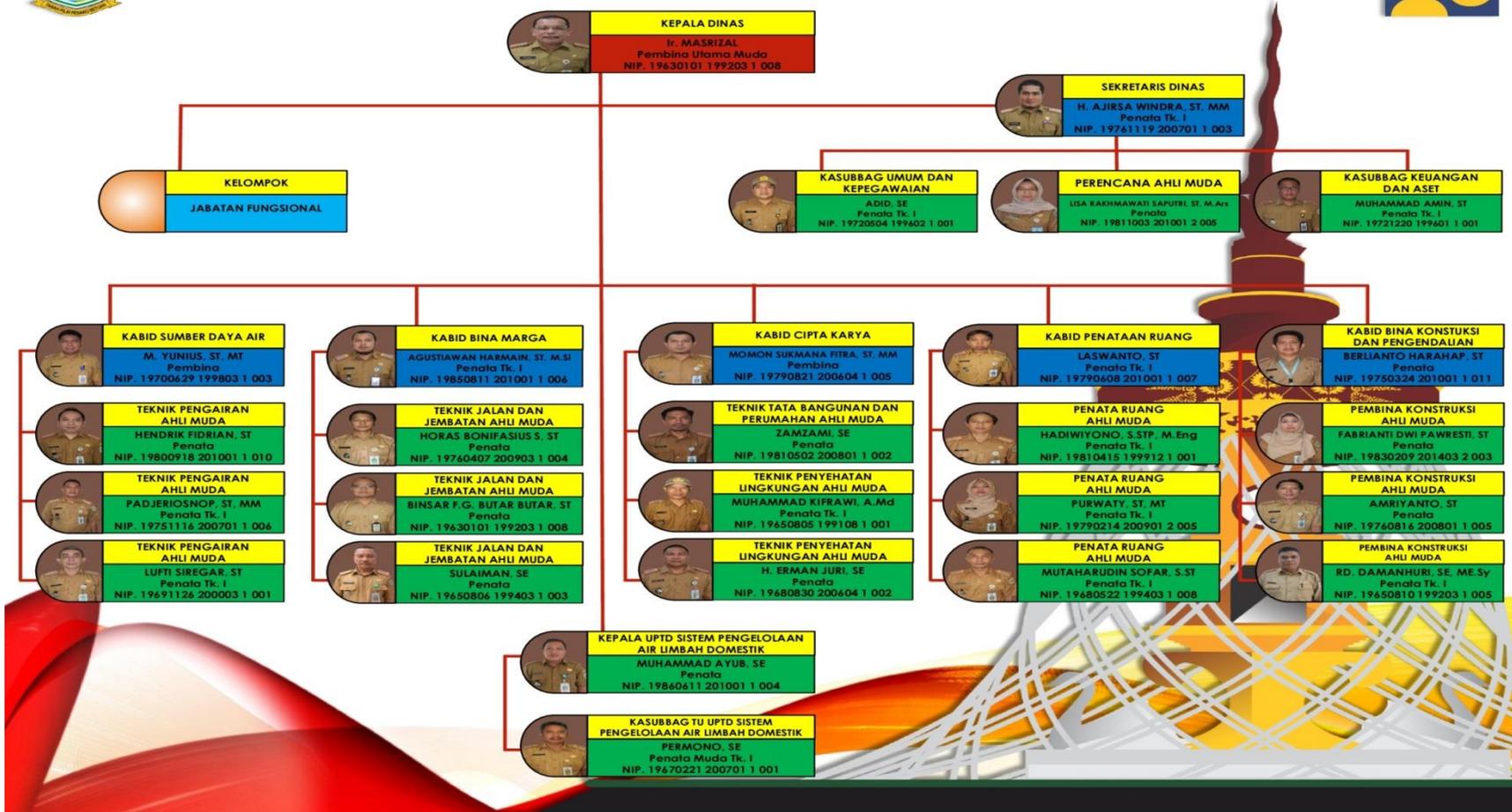
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN  
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



### STRUKTUR ORGANISASI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA JAMBI



Gambar 4.5 Struktur Organisasi Dinas PUPR Kota Jambi

## 2. Profil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Kabupaten Tanjung Jabung Timur merupakan Kabupaten yang terbentuk berdasarkan Undang – undang Nomor 54 Tahun 1999 tanggal 4 Oktober 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Luas Kabupaten Tanjung Jabung Timur 13.102,25 Km<sup>2</sup>, dengan batas–batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Laut Cina Selatan dan Selat Berhala.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Muaro Jambi dan Provinsi Sumatera Selatan.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
- Sebelah Timur berbatasan dengan Laut Cina Selatan.

Kondisi geografis Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang sebagian besar ( $\pm 80\%$ ) merupakan wilayah perairan (sungai dan laut) berdampak terhadap aksesibilitas penduduk dalam memperoleh pelayanan umum. Oleh karena itu, dengan tekad bulat untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat maka pada Tahun 2008 dilaksanakan pemisahan Dinas-dinas dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebagai penjabaran dari PP Nomor 41 Tahun 2007. Hal ini dimaksudkan agar pelayanan yang dibutuhkan masyarakat dapat cepat dan tepat waktu diberikan serta dengan biaya yang murah.

Pembentukan organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur dimulai sejak tahun 2017, di mana mulai tahun 1999 s/d 2003 organisasinya bernama Dinas Pekerjaan Umum, kemudian dari tahun 2003–2008 berubah menjadi Dinas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Permukiman dan Prasarana Daerah, kemudian sejak 2008 sampai tahun 2016 kembali ke nama awal yaitu Dinas Pekerjaan Umum, dan terakhir tahun 2017 sekarang ini berubah menjadi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Pada tahun 2017 Organisasi Perangkat Daerah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, yang merupakan unsur pelaksana di bidang infrastruktur yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris Daerah. Dalam pelaksanaan tugasnya, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang yang menjadi kewenangan daerah kabupaten dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah kabupaten. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, lebih lanjut dijabarkan dengan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Timur Nomor 31 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Perangkat Daerah, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur mempunyai struktur organisasi yang terdiri dari :

- I. Kepala Dinas;
- II. Sekretariat yang terdiri dari :
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - b. Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan;
  - c. Sub Bagian Keuangan dan Aset;



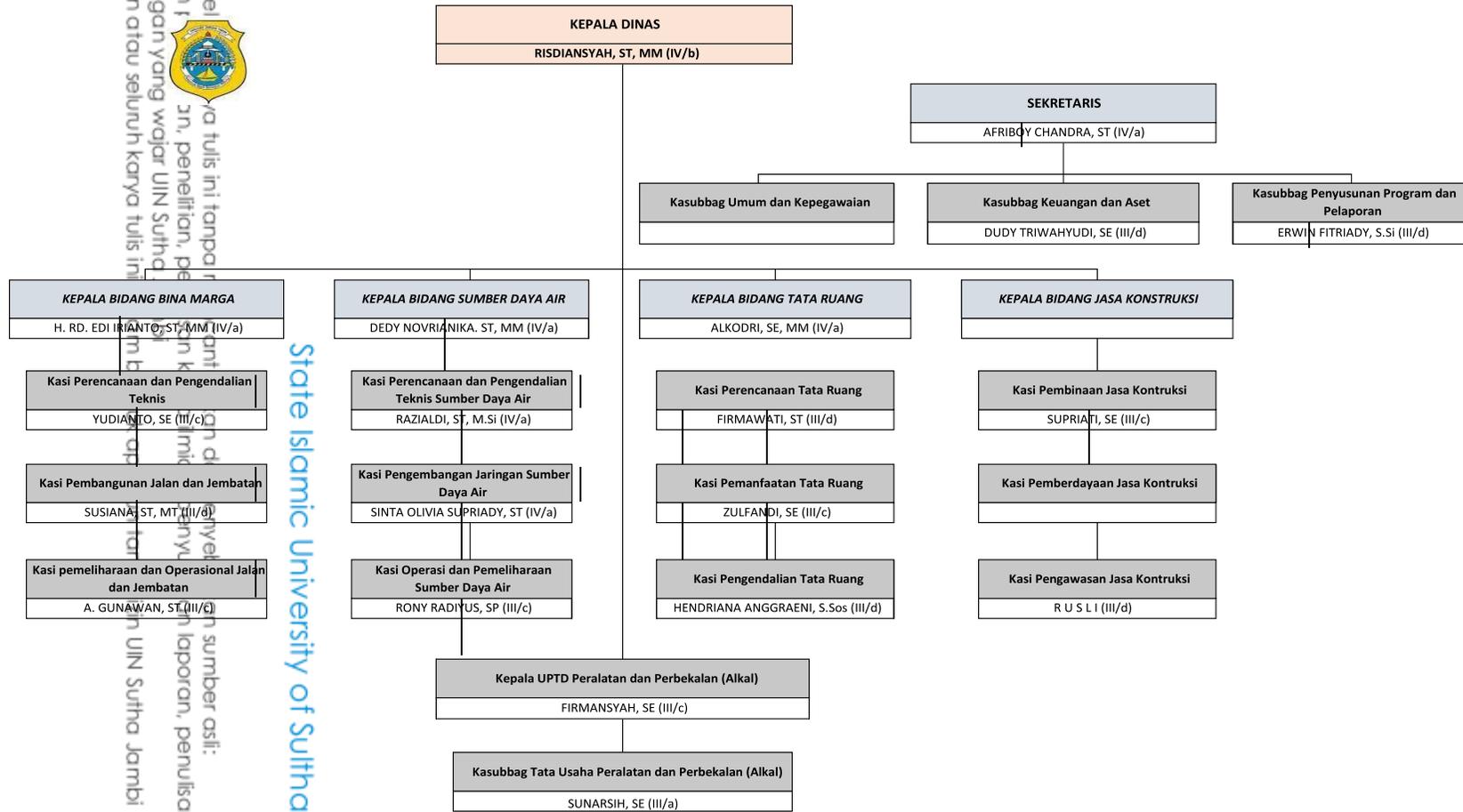
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

- III. Bidang Bina Marga terdiri dari :
  - a. Seksi Perencanaan dan Pengendalian Teknis jalan dan Jembatan;
  - b. Seksi Pembangunan Jalan dan Jembatan;
  - c. Seksi Pemeliharaan dan Operasional Jalan dan jembatan;
- IV. Bidang Sumber Daya Air terdiri dari :
  - a. Seksi Perencanaan dan Pengendalian Teknis Sumber Daya Air;
  - b. Seksi Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air;
  - c. Seksi Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air;
- V. Bidang Tata Ruang terdiri dari :
  - a. Seksi Perencanaan Tata Ruang;
  - b. Seksi Pemanfaatan Tata Ruang;
  - c. Seksi Pengendalian Tata Ruang;
- VI. Bidang Jasa Konstruksi terdiri dari :
  - a. Seksi Pembinaan Jasa Konstruksi;
  - b. Seksi Pemberdayaan Jsa Konstruksi;
  - c. Seksi Pengawasan Jasa Konstruksi;
- VII. Kelompok Jabatan Fungsional
- VIII. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD-ALKAL)

Adapun Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Tahun 2021 adalah sebagaimana digambarkan pada bagan struktur di bawah ini :

**NAMA INSTANSI : PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR**



**STRUKTUR ORGANISASI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG**

**Gambar 4.6** Bagan Struktur dan nama pejabat di lingkungan Dinas PUPR Kota Jambi

Jumlah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2021 adalah 186 orang, dengan rincian 71 (Tujuh puluh satu) orang pegawai negeri sipil dan 115 orang Honorer/ PHTT. Selanjutnya Pejabat Struktural berjumlah 20 (Dua Puluh) orang, yang terdiri dari 1 orang Pejabat Eselon II.b, 1 orang Pejabat Eselon III.a, 3 orang Pejabat Eselon III.b, 14 orang Pejabat Eselon IV.a, 1 orang Pejabat Eselon IV.b

**Tabel. 4.2.1** :Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan Dinas PUPR Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2021

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH	(%)
1	Strata Dua (S2)	45 Orang	24,19
2	Strata Satu (S1)	65 Orang	34,95
3	Diploma (D3)	31 Orang	16,67
4	SLTA / Sederajat	34 Orang	18,28
5	SLTP / Sederajat	11 Orang	5,91
<b>JUMLAH</b>		<b>186 Orang</b>	<b>100</b>

**Tabel 4.2.2** : Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Golongan Dinas PUPR Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2021

NO	GOLONGAN	JUMLAH	(%)
1	Pembina Tk.I /IV.b	1 Orang	1,41
2	Pembina /IV.a	6 Orang	8,45
3	Penata Tingkat I/ III.d	7 Orang	9,86
4	Penata/ III.c	6 Orang	8,45
5	Penata Muda Tingkat I/ III.b	12 Orang	16,90
6	Penata Muda/ III.a	15 Orang	23,08
7	Pengatur Tingkat I/ II.d	13 Orang	18,31
8	Pengatur/ II.c	6 Orang	8,45
9	Pengatur Muda Tk.1 II/b	3 Orang	1,41
10	Pengatur Muda / II.a	2 Orang	1,41
<b>JUMLAH</b>		<b>71 Orang</b>	<b>100,00</b>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

### 3. Profile Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin

Kabupaten Merangin adalah salah satu kabupaten di Provinsi Jambi, Indonesia. Luas wilayahnya 7.668.61 km<sup>2</sup>. dengan populasi 350.643 jiwa (2019). Ibu kotanya ialah Bangko. Kabupaten ini merupakan pemekaran dari Kabupaten Sarolangun-Bangko dan terbagi menjadi 24 kecamatan yang terbagi lagi menjadi 10 kelurahan dan 205 desa.

Letak geografis Kabupaten Merangin merupakan salah satu Kabupaten dari 11 (sebelas) Kabupaten/Kota yang berada di Provinsi Jambi. Wilayah Kabupaten Merangin berada di bagian barat Provinsi Jambi dan secara geografis terletak antara 101, 32, 11 - 102, 50, 00 bujur timur dan 1, 28, 23 - 1, 52, 00 bujur selatan. Kabupaten Merangin memiliki luas wilayah 7.679 KM<sup>2</sup> atau 745,130 Ha yang terdiri dari 4.607 KM<sup>2</sup> berupa dataran rendah dan 3.027 KM<sup>2</sup> berupa dataran tinggi, dengan ketinggian berkisar 46-1.206 M dari permukaan air laut dengan batas wilayah meliputi :

Utara	:	Kabupaten Bungo dan Kabupaten Tebo
Selatan	:	Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu
Barat	:	Kabupaten Kerinci
Timur	:	Kabupaten Sarolangun

Kondisi topografis wilayah Kabupaten Merangin secara umum dibagi dalam 3 (tiga) bagian, yaitu dataran rendah, dataran sedang dan dataran tinggi. Ketinggian berkisar antara 10-1.206 m dpl dengan bentang alam rata-rata bergelombang. Pada dataran rendah terletak pada ketinggian 0–100 m dpl dengan luasan 42.77 persen luas kabupaten. Wilayah dataran sedang yang terletak antara 100–500 m dpl seluas 32.53 persen luas kabupaten, sedangkan dataran tinggi yang terletak lebih dari 500 m dpl seluas 14.5 persen dari luas Kabupaten Merangin meliputi Kecamatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Jangkat, Muara Siau, Lembah Masurai, Sungai Manau dan sebagian Tabir Ulu. Dataran rendah meliputi Kecamatan Bangko, Pamenang, Tabir, Tabir Selatan dan sebagian Tabir ulu.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin merupakan salah satu perangkat Daerah Kabupaten Merangin yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan tugas tersebut diatas, sejalan dengan Visi Pemerintah Kabupaten Merangin "MERANGIN MANTAP 2023 UNGGUL BIDANG PERTANIAN DAN PARIWISATA" maka dalam rangka mewujudkan Visi Pembangunan Kabupaten Merangin tersebut, maka peran Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin berada pada Misi ke 2 yaitu "Meningkatkan kualitas pembangunan infrastruktur pelayanan dasar yang berwawasan lingkungan" dan Misi ke 4 yaitu "Memantapkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih dan melayani menuju word class government " dari Visi dan Misi Kabupaten Merangin tersebut, perlu diikuti dengan meningkatkan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan yang lebih berdayaguna dan berhasilguna melalui penyusunan program dan sesuai Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah dalam mendukung terwujudnya Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Merangin. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin merupakan salah satu perangkat Daerah Kabupaten Merangin yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan tugas tersebut di atas, sejalan dengan Visi Pemerintah Kabupaten Merangin "MERANGIN MANTAP 2023 UNGGUL BIDANG PERTANIAN DAN PARIWISATA" maka dalam rangka mewujudkan Visi Pembangunan Kabupaten Merangin tersebut, maka peran Dinas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin berada pada Misi ke 2 yaitu "Meningkatkan kualitas pembangunan infrastruktur pelayanan dasar yang berwawasan lingkungan" dan Misi ke 4 yaitu "Memantapkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih dan melayani menuju word class government " dari Visi dan Misi Kabupaten Merangin tersebut, perlu diikuti dengan meningkatkan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan yang lebih berdayaguna dan berhasilguna melalui penyusunan program dan sesuai Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah dalam mendukung terwujudnya Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Merangin

Bertitik tolak dari uraian di atas, dengan mempertimbangkan berbagai aspek untuk mendukung tercapainya tertib administrasi atas hasil-hasil pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin selama Tahun 2020 serta untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*), transparan dan akuntabel seperti yang diamanatkan dalam Permendagri No. 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, perlu disusun Laporan Tahunan untuk Tahun 2020 yang akan memberikan gambaran tentang pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin Tahun Anggaran 2020. Gambaran pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin dijabarkan dalam Laporan Tahunan ini meliputi penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan dan Keuangan yang disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

Dalam proses penyusunan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD), keberadaan dan kelengkapan data menjadi sangat penting guna menghasilkan dokumen yang baik. Dengan dokumen yang baik maka implementasi program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

tersebut akan tepat sasaran. Demikian pula pada tahap monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan, telah menjadikan keberadaan serta kelengkapan data dan informasi atas pelaksanaan program dan kegiatan menjadi sangat penting untuk mendukung penyusunan perencanaan selanjutnya. Kelengkapan data dan informasi pada hakekatnya menjadi faktor penentu atas kualitas dokumen perencanaan yang disusun oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) maupun tahap monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Disisi lain, keberadaan dan kelengkapan serta keakuratan data yang diperlukan juga akan menentukan kualitas hasil penyusunan perencanaan. Karena itu, data dan informasi dalam bentuk Time Series menjadi sangat penting artinya dalam mendukung keberhasilan perencanaan ini. Disisi lain keberadaan data yang berbentuk Time Series sangat diperlukan untuk menjaga keakuratan data yang dibutuhkan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Merangin Nomor 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah yang merupakan ketentuan pelaksanaan dari Peraturan Daerah Kabupaten Merangin Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dan tugas pembantuan. untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai fungsi sebaqai berikut :

1. Perumusan kebijakan urusan Pemerintahan di bidang Perkerjaan Ururn -,dan Penataan ruang;.
2. Perumusan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten menjadi Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

3. Pengkoordinasian dan Pengarahan serta Pembinaan Pelaksanaan Program kegiatan di bidang Perkerjaan Umum dan Penataan ruang;
4. Penyelenggaraan Pelaksanaan Program kegiatan di bidang Perkerjaan Umum dan Penataan ruang;
5. Pengevaluasian Pelaksanaan Program kegiatan di bidang Perkerjaan Umum dan Penataan ruang;
6. Pelaksanaan Tugas Pembantuan di bidang Perkerjaan Umum dan Penataan ruang;
7. Pelaporan dan Pertanggungjawaban Pelaksanaan Program Kegiatan di bidang Perkerjaan Umum dan Penataan ruang; dan
8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan Bidang tugas dan fungsinya.

Dalam Peraturan Bupati Merangin Nomor 38 Tahun 201 S tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah, Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin membawahi:

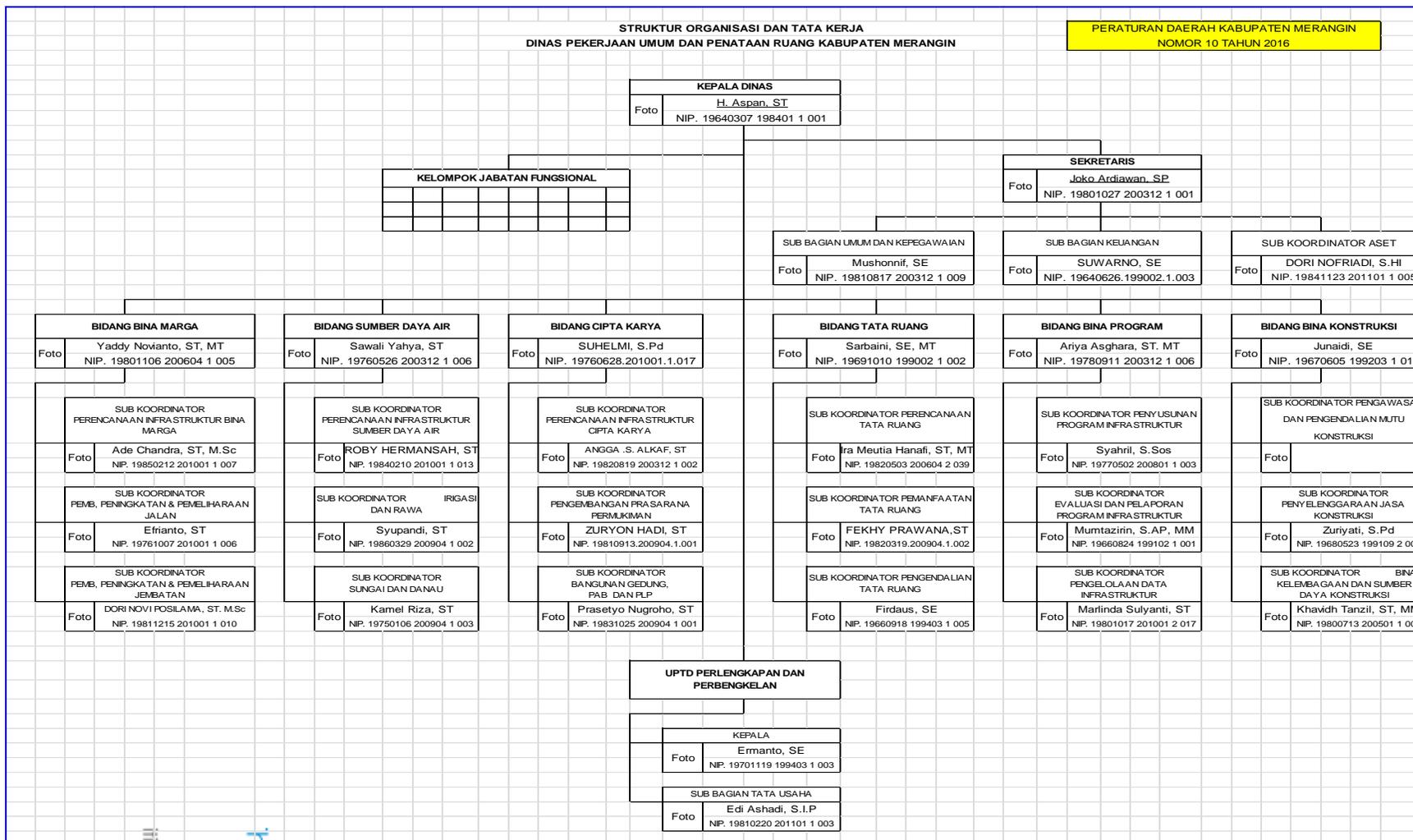
1. Sekretariat
2. Bidang Bina Marga
3. Bidang Sumber Daya Air
4. Bidang Cipta Karya
5. Bidang Penataan Ruang
6. Bidang Bina Program
7. Bidang Bina Konstruksi
8. UPTD

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Undang-Undang  
 sebagian dari  
 hanya untuk kepe  
 an tidak merugikan k  
 mperbanyak sebagi

thta Jambi



itik atau tinjauan suatu ma

hana Saifuddin Ja

Tabel. 4.3 : Daftar Nama PNS Dinas PUPR Kabupaten Merangin Per Januari 2022

NO		NAMA	NIP	PANGKAT		JABATAN
				GOL	RUANG	
1	2	3	4	5	6	7
<b>A. SEKRETARIAT</b>						
1	1	H. ABDUL GANI, S.Pd, ME	19640604 198404 1 003	IV/b	PEMBINA TK I	Plt. KEPALA DINAS
2	2	JOKO ARDIAWAN, SP	19801027 200312 1 001	IV/a	PEMBINA	SEKRETARIS
3	3	SUWARNO, SE	19640626 199002 1 002	III/d	PENATA TK . I	KASUBBAG KEUANGAN
4	4	MUSHONNIF, SE	19810817 200312 1 009	III/d	PENATA TK . I	KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN
5	5	DORI NOFRIADI, S.Hi	19841123 201101 1 005	III/c	PENATA	SUB KOORDINATOR ASET
6	6	SRI SUNARSIH, S.Pd.I	19840706 200501 2 002	III/c	PENATA	Pengadministrasi Kepegawaian
7	7	FARARIUSSELIYA, SE	19820127 200803 2 001	III/d	PENATA TK . I	Pengelola Kepegawaian
8	8	LINDAWATI, A.Md	19820128 200501 2 005	III/c	PENATA	Analisis Laporan Keuangan
9	9	ZAMRONI	19670731 199009 1 002	III/b	PENATA MUDA TK. I	Verifikator Keuangan/BPP
10	10	ISMAYANTI	19680806 199103 2 013	III/b	PENATA MUDA TK. I	Pranata Daerah Aliran Sungai
11	11	ERIKA SARI SUJARWATI, S.Tr.T	19850529 201001 2 015	III/a	PENATA MUDA	Analisis Aset Negara
12	12	HENDRIKO ADI PUTRA	19800907 200312 1 006	III/a	PENATA MUDA	Analisis Laporan Keuangan
13	13	HARPIANA, S.E.	19850502 201001 2 004	II/c	PENGATUR	Analisis Perencana, Evaluasi dan Pelaporan
<b>B. BIDANG TATA RUANG</b>						
14	1	SARBAINI,SE, MT	19691010 199002 1 002	IV/a	PEMBINA	KABID TATA RUANG
15	2	FIRDAUS, SE	19660918 199403 1 005	III/d	PENATA TK I	SUB KOORDINATOR PENGENDALIAN
16	3	FEKHY PRAWANA,ST	19820319.200904.1.002	III/d	PENATA TK I	SUB KOORDINATOR PEMANFAATAN

17	4	IRA MEUTIA HANAFI, ST, MT	19820503 200604 2 039	III/d	PENATA TK I	SUB KOORDINATOR PERENCANAAN
1	2	3	4	5	6	7
18	5	HERMILIZA, SE	19810311 200701 1 011	III/b	PENATA MUDA TK. I	Pengelola Tata Ruang dan Konservasi Kawasan/BPP
19	6	ARMEN, A.Md	19780215 201001 1 003	III/a	PENATA MUDA	Pengelola Pengendalian Pemanfaatan Ruang
20	7	JULANDA NOVITA YENNI, ST	19941126 201903 2 005	III/a	PENATA MUDA	Surveyor Pemetaan Ahli Pertama
21	8	RIZKA ARSYI DWINA PUTRI, ST	19910810 201903 2 007	III/a	PENATA MUDA	Penata Ruang Ahli Pertama
<b>C. BIDANG BINA MARGA</b>						
22	1	YADDY NOVIANTO, ST, MT	19801106 200604 1 005	III/d	PENATA TK. I	KABID BINA MARGA
23	2	EFRIANTO, ST	19761007 201001 1 006	III/c	PENATA	SUB KOORDINATOR PP DAN PEMELIHARAAN JALAN
24	3	ADE CHANDRA, ST, M.Sc	19850212 201001 1 007	III/d	PENATA TK. I	SUB KOORDINATOR PERENCANAAN INFRASTRUKTUR
25	4	DORI NOVI POSILAMA, ST, M.Sc	19811215 201001 1 010	III/c	PENATA	SUB KOORDINATOR PP DAN PEMELIHARAAN JEMBATAN
26	5	HENDRI BUDI SANTOSO	19670418 199103 1 004	III/b	PENATA MUDA TK. I	Pengelola Pembangunan dan Pemeliharaan Jembatan
27	6	HERI ISPANDIARI	19640304 198903 1 009	III/b	PENATA MUDA TK. I	Pengelola Pembangunan dan Peningkatan Jalan
28	7	HARTINA	19680303 199009 2 001	III/b	PENATA MUDA TK. I	Pengelola Kelengkapan Jalan
29	8	SELAMAT RIYADI,SE	19770621 200312 1 005	III/c	PENATA	Pengelola Sistem Manajemen Jalan
30	9	M. HASAN HUSIN, S.Pd	19850402 201212 1 001	III/a	PENATA MUDA	Pengelola Pembangunan dan Pemeliharaan Jembatan
31	10	HENDRA LESMANA	19761117 199903 1 007	III/b	PENATA MUDA TK I	Pengelola Kelengkapan Jalan
32	11	ANINDIA IWARI REZA, ST	19920429 201903 2 009	III/a	PENATA MUDA	Teknik Jalan dan Jembatan Ahli Pertama
33	12	EDI KUSWARA	19720723 200701 1 002	II/d	PENGATUR TK. I	Pengelola Pembangunan dan Pemeliharaan Jembatan
34	13	ROMADON	19820713 200901 1 010	II/c	PENGATUR	Pengelola Sistem Manajemen Jalan
35	14	SUMARDI	19660515 201212 1 003	II/c	PENGATUR	Analisis Jalan Jembatan
36	15	KHAIRUNNISA, S.M.	19860503 201212 2 002	II/c	PENGATUR	Analisis Jasa Konsultasi
37	16	BUDI SANTOSO	19830115 201212 1 006	II/c	PENGATUR	Pemeliharaan Jalan
38	17	MUHAMMAD RIZA	19840214 201212 1 001	II/c	PENGATUR	Pemeriksa Irigasi
39	18	EDI SUMARDI	19800101 201212 1 002	II/c	PENGATUR	Operator Alat Berat

40	19	MERI SASMITA	19840716 201212 1 001	II/a	PENGATUR MUDA	Pengelola Pembangunan dan Peningkatan Jalan
1	2	3	4	5	6	7
41	1	SAWALI YAHYA, ST	19760526 200312 1 006	IV/a	PEMBINA	KABID SUMBER DAYA AIR
42	2	KAMEL RIZA, ST	19750106 200904 1 003	III/d	PENATA TK I	SUB KOORDINATOR SUNGAI DAN DANAU
43	3	ROBY HERMANSAH, ST	19840210 201001 1 013	III/b	PENATA MUDA TK. I	SUB KOORDINATOR PERENCANAAN INFRASTRUKTUR
44	4	SYUPANDI, ST	19860329 200904 1 002	III/c	PENATA	SUB KOORDINATOR IRIGASI DAN RAWA
45	5	UMAR SYUKUR, SE, ME	19641109 198712 1 001	IV/a	PEMBINA	Pengelola Pengairan
46	6	HELDI MARTA, ST	19830320 201001 1 015	III/c	PENATA	Pemeriksa Irigasi
47	7	DESI KUMALA SARI, S.Sos	19841202 201001 2 009	III/c	PENATA	Pengelola Inspeksi Sungai, Danau dan Penyeberangan
48	8	IMRAN, A.Md	19690924 199602 1 001	III/c	PENATA	Pengelola Pemeliharaan Jaringan Irigasi
49	9	ERLINA, S.Sos	19760626 200701 2 008	III/c	PENATA	Pengelola Pemeliharaan Jaringan Irigasi
50	10	HENDRI GUNAWAN, SE	19810705 201212 1 001	III/b	PENATA MUDA TK. I	Pengelola Pemeliharaan Sarana Pengairan
51	11	YULI MERLIN, A.Md	19810712 200801 2 003	III/b	PENATA MUDA TK. I	Pengelola Pemeliharaan Sarana Pengairan/BPP
52	12	AFRIZAL YAHYA	19641229 198603 1 006	III/b	PENATA MUDA TK. I	Pemeriksa Irigasi
53	13	SYAHREZA NURDIAN, ST	19911121 201903 1 002	III/a	PENATA MUDA	Teknik Pengairan Ahli Pertama
54	14	SILVIA SUSANTI, A.Md	19820122 201212 2 001	III/a	PENATA MUDA	Pengelola Pemeliharaan Sarana Pengairan
55	15	PENHADI	19850930 200501 1 003	III/a	PENATA MUDA	Pemeriksa Irigasi
56	16	DEBI PUTRA	19800608 200701 1 006	II/d	PENGATUR TK.I	Pengelola Inspeksi Sungai, Danau dan Penyeberangan
57	17	SONI ARDI	19680506 199703 1 005	III/a	PENATA MUDA	Pemeriksa Irigasi
58	18	JANU MARDANI	19680123 200604 1 003	II/d	PENGATUR TK I	Operator Alat Berat
59	19	NAJMI	19650401 199703 1 002	II/c	PENGATUR	Pemeriksa Irigasi
<b>E. BIDANG CIPTA KARYA</b>						
60	1	SUHELMI, S.Pd, MT	19760628 201001 1 017	III/c	PENATA	KABID CIPTA KARYA
61	2	PRASETYO NUGROHO, ST	19831025 200904 1 001	III/c	PENATA	SUB KOORDINATOR BANGUNAN GEDUNG, PAB DAN PLP
62	3	ZURYON HADI, ST	19810913 200904 1 001	III/c	PENATA	SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN PRASARANA PERMUKIMAN

63	4	ANGGA .S. ALKAF, ST	19820819 200312 1 002	III/c	PENATA	SUB KOORDINATOR PERENCANAAN INFRASTRUKTUR CK
1	2	3	4	5	6	7
64	5	AMIR HAMZAH, S.Pd	19640612 198906 1 000	III/d	PENATA TK. I	Pengawas Fisik Permukiman
65	6	FITRIA HULAILA, ST	19820806 201001 2 013	III/c	PENATA	Analisis Bangunan Gedung dan Permukiman
66	7	ESIANA KUSUMASTUTI, ST	19830111 201001 2 010	III/c	PENATA	Analisis Bangunan Gedung dan Permukiman
67	8	DHENY AURIZA. AB, SE	19810106 201001 1 003	III/b	PENATA MUDA TK. I	Analisis Infrastruktur
68	9	ARI CAHYADI, ST	19790903 200904 1 001	III/b	PENATA MUDA TK. I	Analisis Bangunan Gedung dan Permukiman
69	10	AFRITMAN	19770511 199803 1 003	III/a	PENATA MUDA	Analisis Bangunan Gedung dan Permukiman
70	11	RISMADA GUSTI RANDA, ST	19920803 201903 1 001	III/a	PENATA MUDA	Teknik Tata Bangunan dan Perumahan Ahli Pertama
71	12	ZUHADI	19690815 199204 1 001	II/d	PENGATUR TK I	Pengawas Fisik Permukiman
72	13	ZAMRONI	19780806 200604 1 021	II/a	PENGATUR MUDA	Pengawas Fisik Permukiman
73	14	RIA ARNALDO	19820513 201212 1 004	II/b	PENGATUR MUDA TK. I	Pengawas Fisik Permukiman
74	15	DWI WINARNO	19790315 201212 1 003	II/c	PENGATUR MUDA TK. I	Pengelola Bangunan Gedung
75	16	SARMANILI	19820802.201212.2.001	II/c	PENGATUR MUDA TK. I	Analisis Bangunan Gedung dan Permukiman/ BPP
76	17	ASMADI	19860810 201212 1 003	II/b	PENGATUR MUDA TK. I	Analisis Pengelola Sumber Daya Air
<b>F. BIDANG BINA KONSTRUKSI</b>						
77	1	JUNAIDI, SE	19670605 199203.1.013	IV/a	PEMBINA	KABID BINA KONSTRUKSI
78	2	ZURYATI, S.Pd	19680523 199109 2 001	III/d	PENATA TK. I	SUB KOORDINATOR PENYELENGGARAAN JASA KONSTRUKSI
79	3	KHAVIDH TANZIL, ST, MM	19800713 200501 1 002	IV/a	PEMBINA	SUB KOORDINATOR BINA KELEMBAGAAN DAN SD KONSTRUKSI
80	4					SUB KOORDINATOR WASDAL MUTU KONSTRUKSI
81	5	MUHAMMAD FADLI, S.Sos	19691225 200801 1 002	III/b	PENATA MUDA TK. I	Pengelola Pembinaan Pembangunan
82	19	SILVIA CHRISTALLINE	19860504 201407 2 004	II/b	PENGATUR MUDA TK.I	Analisis Jalan Jembatan/BPP
<b>G. BINA PROGRAM</b>						
83	1	ARIYA ASGHARA, ST. MT	19780911 200312 1 006	IV/a	PEMBINA	KABID BINA PROGRAM

84	2	MUMTAZIRIN, S.AP. MM	19660824 199102 1 001	III/d	PENATA TK. I	SUB KOORDINATOR EVALUASI DAN PELAPORAN P. INFRASTRUKTUR
1	2	3	4	5	6	7
85	3	SYAHRIL, S.Sos	19770502 200801 1 003	III/b	PENATA MUDA TK. I	SUB KOORDINATOR PENYUSUNAN PROGRAM INFRASTRUKTUR
86	4	MARLINDA SULYANTI, ST	19801017 201001 2 017	III/c	PENATA	SUB KOORDINATOR PENGELOLAAN DATA INFRASTRUKTUR
87	5	SOBANI	19690520 199602 1 001	III/b	PENATA MUDA TK. I	Analisis Pengelola Sarana Program
88	6	FARID HIDAYAT, S. AB	19820530 200901 1 002	III/b	PENATA MUDA TK. I	Analisis Keuangan
89	7	MISRAYANTI, SE	19800315 200701 2 019	III/a	PENATA MUDA	Pengelola Bahan Perencanaan/ BPP
90	8	SATURULIN	19741007 199303 1 001	III/b	PENATA MUDA TK. I	Pengadministrasi Perencanaan dan Program
91	9	IVO JANUTRI, S.Ak.	19790103 200901 1 010	II/c	PENGATUR	Analisis Pengembangan Infrastruktur
<b>H. UPTD</b>						
92	1	ERMANTO, SE	19701119 199403 1 003	III/d	PENATA TK. I	KEPALA UPTD
93	2	EDI ASHADI, S.I.P	19810220 201101 1 003	III/a	PENATA MUDA	KASUBBAG TATA USAHA UPTD
94	3	HERLAMBAANG, SE	19690420 198903 1 005	III/d	PENATA TK. I	Pengawas Fisik Permukiman
95	4	OKY WAHYUDI	19791008 200801 1 001	II/d	PENGATUR TK I	Operator Alat Berat
96	5	APRIANTO	19840401 201212 1 001	II/b	PENGATUR MUDA	Operator Alat Berat
97	6	SAHRONI	19780910 201212 1 001	II/a	PENGATUR MUDA	Pengawas Pengoperasian Alat Berat

Data tabel diatas menjelaskan jumlah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin berdasarkan pangkat dan jabatan dengan total jumlah pegawai berjumlah sebanyak 100 orang. Jumlah pegawai ini membawahi 8 bidang yaitu: bidang sekretariat, bidang tata ruang, Bidang bina marga ( BM), bidang cipta karya, bidang sumber daya air (SDA), bidang bina konstruksi (binakonstruksi) , bidang program dan UPTD.

## B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Statistik deskriptif yang digunakan meliputi skor tertinggi, skor terendah, rata-rata (mean), nilai yang sering muncul pada jawaban responden (modus), nilai tengah (median), simpangan baku (standar deviasi) serta varians sampel. Selain ukuran gejala pusat (sentral tendensi) dan penyebaran data digunakan juga tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram.

Deskripsi data yang disajikan pada bagian ini meliputi data variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ), Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), setelah diolah dengan menggunakan statistik deskriptif dengan program SPSS Versi 26.0 didapat ukuran tendensi sentral seperti terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel. 4.4** Tabel Perhitungan Deskriptif SPSS 26.

		Statistics			
		Potensi_karyaw an	Kompetensi_Kar yawan	Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
N	Valid	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0
Mean		101.45	104.79	104.90	105.71
Median		102.50	105.00	105.50	107.00
Mode		105	105 <sup>a</sup>	103 <sup>a</sup>	109 <sup>a</sup>
Std. Deviation		13.333	11.441	13.046	12.862
Variance		177.766	130.904	170.186	165.429
Range		59	57	65	63
Minimum		70	75	71	73
Maximum		129	132	136	136
Sum		4261	4401	4406	4440

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### 1. Perhitungan Statistik Deskriptif

Berikut disajikan perhitungan distribusi frekuensi, penyajian data dalam table distribusi frekuensi, gejala pusat (*central tendency*) yang meliputi: skor tertinggi, skor terendah, rata-rata (mean), nilai yang sering

muncul pada jawaban responden (modus), nilai tengah (median), simpangan baku (standar deviasi) dan grafik histogram.

### A. Variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ )

#### 1. Distribusi Frekuensi

$$\begin{aligned} \text{Rentang (R)} &= 129 - 70 = \mathbf{59} \\ \text{Banyak Kelas (K)} &= 1 + 3,3 \log 42 = \mathbf{6,4} \text{ dibulatkan menjadi } \mathbf{6} \\ \text{Panjang Kelas Interval (p)} &= 59/6 = \mathbf{9,8} \text{ dibulatkan menjadi } \mathbf{10} \end{aligned}$$

#### 2. Tabel Distribusi Frekuensi

Data hasil penelitian selanjutnya dibuat dalam daftar distribusi frekuensi dengan banyak kelas interval 6 dan panjang interval 10. Sebaran data tersebut disajikan dalam tabel distribusi frekuensi berikut:

**Tabel 4.5** Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ )

No	Kls	$X_i$	$f_i$	$X_i^2$	$f_i X_i$	$f_i X_i^2$	$F_{\text{kum}}$	$Fr$
1	70 - 79	72	2	5184	144	10368	2	4,76
2	80 - 89	83,33	3	6943,889	249,99	20831,67	5	7,14
3	90 - 99	92,58	12	8571,056	1110,96	102852,7	17	28,57
4	100 - 109	111,13	15	12349,88	1666,95	185248,2	32	35,71
5	110 - 119	114	7	12996	798	90972	39	16,67
6	120 - 129	125,67	3	15792,95	377,01	47378,85	42	7,14
			42		4261	457651,3		100

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa ada 17 responden (40,47%) berada di bawah kelas interval yang memuat skor rata-rata, 15 responden (35,71%) berada pada kelas interval yang memuat skor rata-rata, dan 10 responden (23,81%) berada di atas kelas interval yang memuat skor rata-rata.

#### 3. Ukuran Tendensi Sentral

$$\begin{aligned} \text{a. Skor rata-rata} &= \bar{X} = \frac{\sum X_1}{N} = \frac{14261}{42} = 101,45 \\ \text{b. Modus} &= M_o = b + p \left[ \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right] = 95,5 + 10 \left[ \frac{15}{8+3} \right] = 109,14 \end{aligned}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli;  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

$$c. \text{ Median} = M_e = b + p \left[ \frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right] = 95,5 + 10 \left[ \frac{21-17}{15} \right] = 98,17$$

$$d. \text{ Simpangan Baku (SD)} = \sqrt{\frac{n \sum f_i X_i^2 - (\sum f_i X_i)^2}{n(n-1)}} = 13,33$$

Berdasarkan perhitungan ukuran tendensi sentral variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) diperoleh skor sebagai berikut, jumlah responden 42 orang mereka memiliki rentang skor teoritis 32 - 160. Rentang skor empirik diperoleh skor terendah 70 dan skor tertinggi 129 dengan rentang skor 59. Nilai rata-rata 101,45, median sebesar 98,17 modus sebesar 109,14 dan standar deviasi sebesar 13,33.<sup>126</sup>

Distribusi skor responden yang diberi angket variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) memiliki distribusi relatif normal karena posisi skor rata-rata 101,45 dan median 149 cenderung pada posisi pada titik persekutuan serta skor rata-rata variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) yang diperoleh berada di kelas median.

Perhitungan statistik deskriptif mean, median dan modus variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) secara manual hasilnya sama dengan perhitungan berbantuan program SPSS 26.00 sebagai berikut:

Statistics		
Potensi_Karyawan		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		101.45
Median		98.17
Mode		109.14
Std. Deviation		13.333
Variance		177.766
Range		59
Minimum		70
Maximum		129
Sum		4261

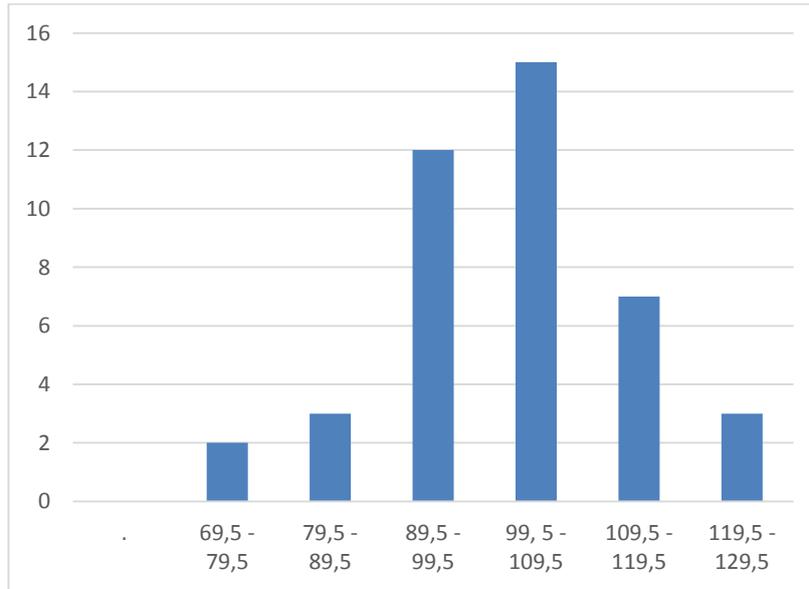
<sup>126</sup> Perhitungan Statistik Dasar Tertera pada Lampiran 5.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Berdasarkan perhitungan dasar distribusi frekuensi dapat dibuat grafik histogram:

#### 4. Grafik Histogram

Gambaran data tersebut, dapat dilihat dengan tampilan histogram berikut:



Skor Variabel Potensi Karyawan (X<sub>1</sub>)

Gambar 4.7 Histogram Variabel Potensi Karyawan (X<sub>1</sub>)

### B. Variabel Kompetensi Karyawan (X<sub>2</sub>)

#### 1. Distribusi Frekuensi

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang (R)} &= 132 - 75 &= & \mathbf{57} \\
 \text{Banyak Kelas (K)} &= 1 + 3,3 \log 42 &= & \mathbf{6,4} \text{ dibulatkan menjadi } \mathbf{6} \\
 \text{Panjang Kelas Interval (p)} &= 57/6 &= & \mathbf{9,5} \text{ dibulatkan menjadi } \mathbf{10}
 \end{aligned}$$

#### 2. Tabel Distribusi Frekuensi

Data hasil penelitian selanjutnya dibuat dalam daftar distribusi frekuensi dengan banyak kelas interval 6 dan panjang interval 10. Sebaran data tersebut disajikan dalam tabel distribusi frekuensi berikut:

**Tabel 4.6** Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ )

No	Kls	$X_i$	$f_i$	$X_i^2$	$f_i X_i$	$f_i X_i^2$	$F_{kum}$	$Fr$
1	75 -84	79,5	2	6320,25	159	12640,5	2	4,76
2	85 – 94	89,5	4	8010,25	358	32041	6	9,52
3	95 – 104	99,38	13	9876,384	1291,94	128393	19	30,95
4	105 – 114	108,75	16	11826,56	1740	189225	35	38,10
5	115 – 124	94,4	5	8911,36	472	44556,8	40	11,90
6	125 – 134	129	2	16641	258	33282	42	4,76
			42		4401	440138,3		100

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa ada 19 responden (45,23%) berada di bawah kelas interval yang memuat skor rata-rata, 16 responden (38,10%) berada pada kelas interval yang memuat skor rata-rata, dan 7 responden (16,66%) berada di atas kelas interval yang memuat skor rata-rata.

### 3. Ukuran Tendensi Sentral

b. Skor rata-rata  $= \bar{X} = \frac{\sum X_1}{N} = \frac{4401}{42} = 104,79$

c. Modus  $= M_o = b + p \left[ \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right] = 104,5 + 10 \left[ \frac{3}{3+11} \right] = 105,146$

d. Median  $= M_e = b + p \left[ \frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right] = 104,5 + 10 \left[ \frac{21-19}{16} \right] = 105,75$

e. Simpangan Baku (SD)  $= \sqrt{\frac{n \sum f_i X_i^2 - (\sum f_i X_i)^2}{n(n-1)}} = 10,12$

Berdasarkan perhitungan ukuran tendensi sentral variabel kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) diperoleh skor sebagai berikut, jumlah responden 42 orang mereka memiliki rentang skor teoritis 33 - 165. Rentang skor empirik diperoleh skor terendah 75 dan skor tertinggi 132 dengan rentang skor 57. Nilai rata-rata 104,79, median sebesar 105,75 modus sebesar 105,146 dan standar deviasi sebesar 10,12.<sup>127</sup>

<sup>127</sup> Perhitungan Statistik Dasar Tertera pada Lampiran 4.

Distribusi skor responden yang diberi angket variabel kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) memiliki distribusi relatif normal karena posisi skor rata-rata 104,79 dan median 105,75 cenderung pada posisi titik persekutuan serta skor rata-rata variabel kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) yang diperoleh berada di kelas median.

Perhitungan statistik deskriptif mean, median dan modus variabel kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) secara manual hasilnya sama dengan perhitungan berbantuan program SPSS 26 sebagai berikut:

Statistics		
Kompetensi_Karyawan		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		104.79
Median		105.75
Mode		105.146
Std. Deviation		10.12
Variance		130.904
Range		57
Minimum		75
Maximum		132
Sum		4401

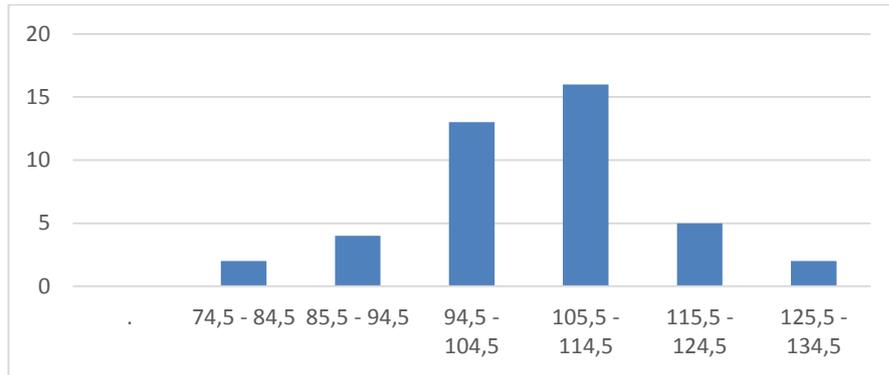
a. Multiple modes exist.  
The smallest value is shown

Berdasarkan perhitungan dasar distribusi frekuensi dapat dibuat grafik histogram.

#### 4. Grafik Histogram

Gambaran data tersebut, dapat dilihat dengan tampilan histogram berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



**Skor Variabel kompetensi Karyawan (X<sub>2</sub>)**  
**Gambar 4.8** Histogram Variabel kompetensi Karyawan (X<sub>2</sub>)

**C. Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)**

1. Distribusi Frekuensi

Rentang (R) = 136 - 71 = **65**  
 Banyak Kelas (K) = 1 + 3,3 log 42 = 6,4 dibulatkan menjadi **6**  
 Panjang Kelas Interval (p) = 65/6 = 10,8 dibulatkan menjadi **11**

2. Tabel Distribusi Frekuensi

Data hasil penelitian selanjutnya dibuat dalam daftar distribusi frekuensi dengan banyak kelas interval 6 dan panjang interval 11. Sebaran data tersebut disajikan dalam tabel distribusi frekuensi berikut:

**Tabel 4.7** Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

No	Kls	Xi	fi	Xi <sup>2</sup>	fiXi	fiXi <sup>2</sup>	F <sub>kum</sub>	Fr
1	71 -81	75,5	2	5700,25	151	11400,5	2	4,76
2	82 - 92	88,2	5	7779,24	441	38896,2	7	11,90
3	93 -103	99,25	12	9850,563	1191	118206,8	19	28,57
4	104 -114	109,8	15	12056,04	1647	180840,6	34	35,71
5	115 -125	118,5	6	14042,25	711	84253,5	40	14,29
6	126 - 127	132,5	2	17556,25	265	35112,5	42	4,76
			42		4406	468710,1		100

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa ada 19 responden (45,23%) berada di bawah kelas interval yang memuat skor rata-rata, 15 responden (35,71%) berada pada kelas interval yang memuat skor rata-rata, dan 8 responden (19,05%) berada di atas kelas interval yang memuat skor rata-rata.

### 3. Ukuran Tendensi Sentral

a. Skor rata-rata  $= \bar{X} = \frac{\sum X_1}{N} = \frac{4406}{42} = 104,90$

b. Modus  $= M_o = b + p \left[ \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right] = 103,5 + 11 \left[ \frac{3}{3+9} \right] = 106,25$

c. Median  $= M_e = b + p \left[ \frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right] = 103,5 + 11 \left[ \frac{21-19}{15} \right] = 104,97$

d. Simpangan Baku (SD)  $= SD = \sqrt{\frac{n \sum f_i X_i^2 - (\sum f_i X_i)^2}{n(n-1)}} = 12,59$

Berdasarkan perhitungan ukuran tendensi sentral variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) diperoleh skor sebagai berikut, jumlah responden 42 orang mereka memiliki rentang skor teoritis 34 - 170. Rentang skor empirik diperoleh skor terendah 71 dan skor tertinggi 136 dengan rentang skor 65. Nilai rata-rata 104,90, median sebesar 104,97 modus sebesar 106,25 dan standar deviasi sebesar 12,59.<sup>128</sup>

Distribusi skor responden yang diberi angket variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki distribusi relatif normal karena posisi skor rata-rata 104,90 dan median 104,97 cenderung pada posisi titik persekutuan serta skor rata-rata variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) yang diperoleh berada di kelas median.

Perhitungan statistik deskriptif mean, median dan modus variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara manual hasilnya sama dengan perhitungan berbantuan program SPSS 26.0 sebagai berikut:

<sup>128</sup> Perhitungan Statistik Dasar Tertera pada Lampiran 5.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

**Statistics**

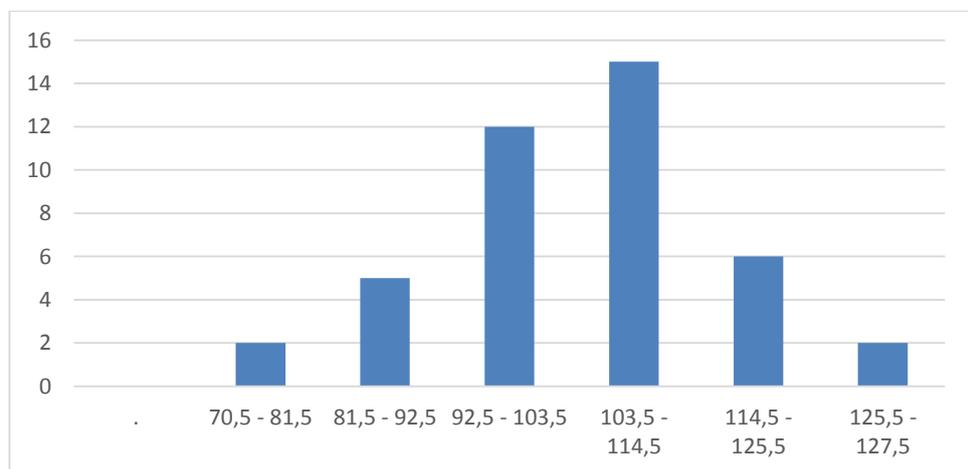
Motivasi_Kerja		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		104.90
Median		105.50
Mode		103 <sup>a</sup>
Std. Deviation		13.046
Variance		170.186
Range		65
Minimum		71
Maximum		136
Sum		4406

a. Multiple modes exist.  
The smallest value is shown

Berdasarkan perhitungan dasar distribusi frekuensi dapat dibuat grafik histogram:

#### 4. Grafik Histogram

Gambaran data tersebut, dapat dilihat dengan tampilan histogram berikut:



**Skor Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)**  
**Gambar 4.9.** Histogram Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

#### D. Variabel Kinerja Karyawan (X<sub>4</sub>)

##### 1. Distribusi Frekuensi

$$\begin{aligned} \text{Rentang (R)} &= 136 - 73 = \mathbf{63} \\ \text{Banyak Kelas (K)} &= 1 + 3,3 \log 42 = \mathbf{6,4} \text{ dibulatkan menjadi } \mathbf{6} \\ \text{Panjang Kelas Interval (p)} &= 63/6 = \mathbf{10,5} \text{ dibulatkan menjadi } \mathbf{11} \end{aligned}$$

##### 2. Tabel Distribusi Frekuensi

Data hasil penelitian selanjutnya dibuat dalam daftar distribusi frekuensi dengan banyak kelas interval 6 dan panjang interval 11. Sebaran data tersebut disajikan dalam tabel distribusi frekuensi berikut:

**Tabel 4.8** Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kls	Xi	fi	Xi <sup>2</sup>	fiXi	fiXi <sup>2</sup>	F <sub>kum</sub>	Fr
1	73 - 83	78,33	3	6135,589	234,99	18406,77	3	7,14
2	84 - 94	91,6	5	8390,56	458	41952,8	8	11,90
3	95 - 105	101,17	12	10235,37	1214,04	122824,4	20	28,57
4	106 - 116	111,07	15	12336,54	1666,05	185048,2	35	35,71
5	117 - 127	120,4	5	14496,16	602	72480,8	40	11,90
6	128 - 138	132,5	2	17556,25	265	35112,5	42	4,76
			42		4440	475825,5		100

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa ada 20 responden (47,61%) berada di bawah kelas interval yang memuat skor rata-rata, 15 responden (35,71%) berada pada kelas interval yang memuat skor rata-rata, dan 7 responden (16.66%) berada di atas kelas interval yang memuat skor rata-rata.

##### 3. Ukuran Tendensi Sentral

$$\begin{aligned} \text{a. Skor rata-rata} &= \bar{X} = \frac{\sum X_1}{N} = \frac{4440}{42} = 105,71 \\ \text{b. Modus} &= M_o = b + p \left[ \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right] = 105,5 + 11 \left[ \frac{3}{3+10} \right] = 108,04 \\ \text{c. Median} &= M_e = b + p \left[ \frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right] = 105,5 + 11 \left[ \frac{21-20}{15} \right] = 107,7 \\ \text{d. Simpangan Baku (SD)} &= SD = \sqrt{\frac{n \sum f_i X_i^2 - (\sum f_i X_i)^2}{n(n-1)}} = 12,53 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan ukuran tendensi sentral variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh skor sebagai berikut, jumlah responden 90 orang mereka memiliki rentang skor teoritis 34 - 170. Rentang skor empirik diperoleh skor terendah 71 dan skor tertinggi 136 dengan rentang skor 63. Nilai rata-rata 105,71, median sebesar 107,7 modus sebesar 108,04 dan standar deviasi sebesar 12,53.<sup>129</sup>

Distribusi skor responden yang diberi angket variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki distribusi relatif normal karena posisi skor rata-rata 105,71 dan median 107,7 cenderung pada posisi titik persekutuan serta skor rata-rata variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh sama dengan kelas median.

Perhitungan statistik deskriptif mean, median dan modus variabel Kinerja Karyawan (X<sub>4</sub>) secara manual hasilnya sama dengan perhitungan berbantuan program SPSS 26.0 sebagai berikut:

Statistics		
Kinerja_Karyawan		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		105.71
Median		107.00
Mode		109 <sup>a</sup>
Std. Deviation		12.862
Variance		165.429
Range		63
Minimum		73
Maximum		136
Sum		4440

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

<sup>129</sup> Perhitungan Statistik Dasar Tertera pada Lampiran 5.

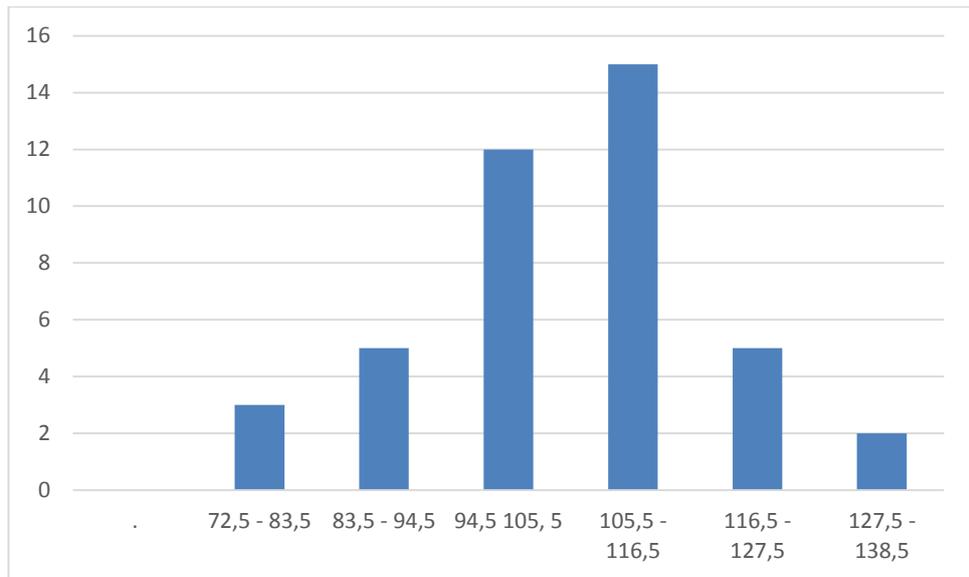
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Berdasarkan perhitungan dasar distribusi frekuensi dapat dibuat grafik histogram:

e. Grafik Histogram

Gambaran data tersebut, dapat dilihat dengan tampilan histogram berikut:



Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4.10. Histogram Variabel Kinerja Karyawan (Y)

C. Pengujian Persyaratan Analisis Data

a. Pengujian Normalitas Data

Uji non parametrik digunakan apabila asumsi-asumsi pada uji parametrik tidak terpenuhi. Asumsi yang paling lazim pada uji parametrik adalah sample acak yang berasal dari populasi yang berdistribusi normal, data bersifat homogen, dan bersifat linear. Ada tiga asumsi uji statistika parametri yaitu: normalitas, homogenitas, dan linearitas data.

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan digunakan. Uji parametrik mensyaratkan data harus berdistribusi normal. Apabila data tidak normal maka akan disarankan untuk menggunakan uji nonparametrik. Pengujian normalitas ini harus dilakukan apabila belum ada teori yang menyatakan bahwa variabel yang diteliti normal. Dengan kata lain, apabila ada teori yang menyatakan bahwa suatu variabel yang sedang diteliti normal, maka tidak diperlukan lagi pengujian normalitas data.

Pengujian normalitas ada dua pengujian, yaitu pengujian normalitas dengan uji Liliefors dan dengan uji kecocokan Chi Square. Dalam penulisan laporan hasil penelitian disertasi ini, penulis menggunakan uji kecocokan Chi Square.

Uji normalitas dengan Chi Square adalah uji kecocokan (*goodness of fit*). Dalam uji kecocokan akan dibandingkan antara frekuensi hasil observasi dengan frekuensi harapan/teoritis. Apakah frekuensi hasil observasi menyimpang atau tidak dari frekuensi yang diharapkan. Jika nilai  $\chi^2$  kecil, berarti hasil observasi sangat dekat dengan frekuensi harapan, dan hal ini menunjukkan adanya kesesuaian yang baik. Jika nilai  $\chi^2$  besar, berarti frekuensi hasil observasi berbeda cukup besar dari frekuensi harapan, sehingga kesesuaiannya buruk. Kesesuaian yang baik akan membawa pada penerimaan  $H_0$ , dan kesesuaian yang buruk akan membawa pada penolakan  $H_a$ .

Formula yang dipakai adalah:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Keterangan:

$o_i = f_o$  = Frekuensi Observasi

$e_i = f_e$  = Frekuensi Harapan

Uji kecocokan bisa digunakan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data, dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Membuat tabel distribusi frekuensi yang dibutuhkan
2. Menentukan rata-rata dan standar deviasi
3. Menentukan batas kelas, yaitu angka skor kiri kelas interval pertama dikurangi 0,5 dan kemudian skor kanan kelas interval ditambah 0,5.
4. Mencari nilai z skor untuk batas kelas interval dengan rumus:

$$z = \frac{\text{bataskelas} - \bar{x}}{SD}$$

5. Mencari luas O – Z dari tabel kurva normal dari O – Z dengan menggunakan angka-angka untuk batas kelas
6. Mencari luas tiap kelas interval dengan jalan mengurangkan angka-angka O – Z, yaitu angka baris pertama dikurangi baris kedua, angka baris kedua dikurangi baris ketiga, dan seterusnya. Kecuali untuk angka yang berbeda arah (tanda min dan plus, bukan tanda aljabar atau hanya merupakan arah) angka-angka O – Z dijumlahkan
7. Mencari frekuensi harapan (E) dengan cara mengalikan luas tiap interval dengan jumlah responden.
8. Menentukan nilai Khi-Kuadrat ( $\chi^2$ )
9. Membandingkan nilai uji  $\chi^2$  hitung dengan  $\chi^2$  tabel, dengan kriteria perhitungan: Jika nilai  $\chi^2$  hitung < nilai  $\chi^2$  tabel maka data tersebut berdistribusi normal. Dengan  $dk = (1 - \alpha)(dk = k - 3)$  dimana  $dk$  = derajat kebebasan (*degree of freedom*), dan  $k$  = banyak kelas pada distribusi frekuensi.

Pengujian normalitas tiap variabel dilakukan dengan dua cara yaitu dengan cara manual menggunakan statistik deskriptif dan bantuan

program SPSS versi 23.0, dengan hasil pengujian untuk tiap-tiap variabel adalah sebagai berikut:

### 1). Pengujian Normalitas Data Variabel Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan sebaran angket variabel Kinerja Karyawan (Y)

dan sesuai langkah-langkah perhitungan uji normalitas, diperoleh data penelitian adalah sebagai berikut:

- Jumlah kelas interval = 6
- Panjang kelas interval:

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{136 - 73}{6} = 10.5 \approx 11$$

- Tabel distribusi frekuensi

**Tabel 4.9** Tabel Penolong untuk Pengujian Normalitas Data dengan Chi Kuadrat Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Interval	F <sub>o</sub>	F <sub>h</sub>	F <sub>o</sub> - F <sub>h</sub>	(F <sub>o</sub> - F <sub>h</sub> ) <sup>2</sup>	$\frac{(f_o - f_e)^2}{f_h}$
1	73 - 83	3	1	2	4	4,00
2	84 - 94	5	6	-1	1	0,18
3	95 - 105	12	14	-2	4	0,28
4	106 - 116	15	14	1	1	0,07
5	117 - 127	5	6	-1	1	0,18
6	128 - 138	2	1	1	1	0,88
	Jumlah	42	42		$\chi^2_{hitung}$	<b>5,58</b>
					$\chi^2_{tabel}$	<b>7,815</b>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

e. Menghitung dan memasukkan harga  $f_h$  ke dalam tabel kerja dengan sampel = 40

1	Baris pertama dari atas	2,7%	x 42	=	1
2	Baris kedua dari atas	13,53%	x 42	=	6
3	Baris ketiga dari atas	34,13%	x 42	=	14
4	Baris keempat dari atas	34,13%	x 42	=	14
5	Baris lima dari atas	13,53%	x 42	=	6
6	Baris enam dari atas	2,7%	x 42	=	1

e. Menghitung harga  $\frac{(f_o - f_e)^2}{f_h}$

1	Baris pertama dari atas	4	:	1	=	4,00
2	Baris kedua dari atas	1	:	6	=	0,18
3	Baris ketiga dari atas	4	:	14	=	0,28
4	Baris keempat dari atas	1	:	14	=	0,07
5	Baris kelima dari atas	1	:	6	=	0,18
6	Baris keenam dari atas	1	:	1	=	0,88
						<b>5,58</b>

Membandingkan harga Chi Kuadrat hitung = 5,58. Selanjutnya harga ini dibandingkan dengan chi kuadrat dengan dk (derajat kebebasan 6 – 1 = 5. Berdasarkan tabel Chi Kuadrat yang ada pada tabel dapat diketahui

bahwa bila  $dk = 5$  dan kesalahan yang ditetapkan = 5%, maka harga chi kuadrat tabel = 7,815.

Karena Harga ( $\chi^2_{hitung}$ ) = 5,58 < tabel ( $\chi^2_{tabel}$ ) = 7,815, maka distribusi data nilai statistik 40 sampel tersebut dapat dinyatakan **normal**.

## 2). Pengujian Normalitas Data Variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ )

Berdasarkan sebaran angket variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dan sesuai langkah-langkah perhitungan uji normalitas, diperoleh data penelitian adalah sebagai berikut:

- Jumlah kelas interval = 6
- Panjang kelas interval:

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{129 - 70}{6} = 9,8 \approx 10$$

- Tabel distribusi frekuensi

**Tabel 4.10** Tabel Penolong untuk Pengujian Normalitas Data dengan Chi Kuadrat Variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ )

	Interval	$F_o$	$F_h$	$F_o - F_h$	$(F_o - F_h)^2$	$\frac{(f_o - f_e)^2}{f_n}$
1	70 – 79	2	1	1	1	1,00
2	80 – 89	3	6	-3	9	1,58
3	90 – 99	12	14	-2	4	0,28
4	100 - 109	15	14	1	1	0,07
5	110 - 119	7	6	1	1	0,18
6	120 - 129	3	1	2	4	3,53
	Jumlah	42	42		$\chi^2_{hitung}$	<b>6,64</b>

					$\chi^2_{tabel}$	7.815
--	--	--	--	--	------------------	-------

d. Menghitung dan memasukkan harga  $f_h$  ke dalam tabel kerja dengan sampel = 40

1	Baris pertama dari atas	2,7% x 42	=	1
2	Baris kedua dari atas	13,53% x 42	=	6
3	Baris ketiga dari atas	34,13% x 42	=	14
4	Baris keempat dari atas	34,13% x 42	=	14
5	Baris lima dari atas	13,53% x 42	=	6
6	Baris enam dari atas	2,7% x 42	=	1

a. Menghitung harga  $\frac{(f_o - f_e)^2}{f_h}$

1	Baris pertama dari atas	1	:	1	=	1,00
2	Baris kedua dari atas	9	:	6	=	1,58
3	Baris ketiga dari atas	0	:	14	=	0,28
4	Baris keempat dari atas	1	:	14	=	0,07
5	Baris kelima dari atas	0	:	6	=	0,18
6	Baris keenam dari atas	4	:	1	=	3,53
						<b>6,64</b>

Membandingkan harga Chi Kuadrat hitung = 6,64. Selanjutnya harga ini dibandingkan dengan chi kuadrat dengan dk (derajat kebebasan 6 – 1 = 5. Berdasarkan tabel Chi Kuadrat yang ada pada tabel dapat diketahui

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli;  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi  
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

bahwa bila  $dk = 5$  dan kesalahan yang ditetapkan = 5%, maka harga chi kuadrat tabel = 7,815.

Karena Harga ( $\chi^2_{hitung}$ ) = 6,64 < tabel ( $\chi^2_{tabel}$ ) = 7,815, maka distribusi data nilai statistik 42 sampel tersebut dapat dinyatakan **normal**.

### 3). Pengujian Normalitas Data Variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ).

Berdasarkan sebaran angket variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dan sesuai langkah-langkah perhitungan uji normalitas, diperoleh data penelitian adalah sebagai berikut:

- Jumlah kelas interval = 6
- Panjang kelas interval:

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{132 - 75}{6} = 9,5 \approx 10$$

- Tabel distribusi frekuensi

**Tabel 4.11.** Tabel Penolong untuk Pengujian Normalitas Data dengan Chi Kuadrat Variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ )

	Interval	$F_o$	$F_h$	$F_o - F_h$	$(F_o - F_h)^2$	$\frac{(f_o - f_e)^2}{f_h}$
1	75 - 84	2	1	1	4	3,53
2	85 - 94	4	6	-2	4	0,70
3	95 - 104	13	14	-1	1	0,07
4	105 - 114	16	14	2	4	0,28
5	115 - 124	5	6	-1	1	0,18
6	125 - 134	2	1	1	1	0,88
	Jumlah	42	42		$\chi^2_{hitung}$	<b>5,64</b>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

					$\chi^2_{tabel}$	7.815
--	--	--	--	--	------------------	-------

- c. Menghitung dan memasukkan harga  $f_h$  ke dalam tabel kerja dengan sampel = 40

1	Baris pertama dari atas	2,7% x 42	=	1
2	Baris kedua dari atas	13,53% x 42	=	6
3	Baris ketiga dari atas	34,13% x 42	=	14
4	Baris keempat dari atas	34,13% x 42	=	14
5	Baris lima dari atas	13,53% x 42	=	6
6	Baris enam dari atas	2,7% x 42	=	1

- a. Menghitung harga  $\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$

1	Baris pertama dari atas	4	:	1	=	3,53
2	Baris kedua dari atas	4	:	6	=	0,70
3	Baris ketiga dari atas	1	:	14	=	0,07
4	Baris keempat dari atas	4	:	14	=	0,28
5	Baris kelima dari atas	1	:	6	=	0,18
6	Baris keenam dari atas	1	:	1	=	0,88
						<b>5,64</b>

Membandingkan harga Chi Kuadrat hitung = 5,64. Selanjutnya harga ini dibandingkan dengan chi kuadrat dengan dk (derajat kebebasan 6 – 1 = 5. Berdasarkan tabel Chi Kuadrat yang ada pada tabel dapat diketahui bahwa bila dk = 5 dan kesalahan yang ditetapkan = 5%, maka harga chi kuadrat tabel = 7,815.

Karena Harga ( $\chi^2_{hitung}$ ) = 5,64 < tabel ( $\chi^2_{tabel}$ ) = 7,815, maka distribusi data nilai statistik 40 sampel tersebut dapat dinyatakan **normal**.

### 3). Pengujian Normalitas Data Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ).

Berdasarkan sebaran angket variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan sesuai langkah-langkah perhitungan uji normalitas, diperoleh data penelitian adalah sebagai berikut:

- d. Jumlah kelas interval = 6
- e. Panjang kelas interval:

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{136 - 71}{6} = 10,83 \approx 11$$

- e) Tabel distribusi frekuensi

**Tabel 4.12 Tabel Penolong untuk Pengujian Normalitas Data dengan Chi Kuadrat Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )**

	Interval	F <sub>o</sub>	F <sub>h</sub>	F <sub>o</sub> - F <sub>h</sub>	(F <sub>o</sub> - F <sub>h</sub> ) <sup>2</sup>	$\frac{(f_o - f_e)^2}{f_h}$
1	71 - 81	2	1	1	1	1,00
2	82 - 92	5	6	-1	1	0,18
3	93 - 103	12	14	-2	4	0,28
4	104 - 114	15	14	1	1	0,07
5	115 - 125	6	6	0	0	0,00

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

6	126 -136	2	1	1	1	0,88
	Jumlah	42	42		$\chi^2_{hitung}$	<b>2,41</b>
					$\chi^2_{tabel}$	<b>7.815</b>

- d. Menghitung dan memasukkan harga  $f_h$  ke dalam tabel kerja dengan sampel = 40

1	Baris pertama dari atas	2,7% x 42	=	1
2	Baris kedua dari atas	13,53% x 42	=	6
3	Baris ketiga dari atas	34,13% x 42	=	14
4	Baris keempat dari atas	34,13% x 42	=	14
5	Baris lima dari atas	13,53% x 42	=	6
6	Baris enam dari atas	2,7% x 42	=	1

- b. Menghitung harga  $\frac{(f_o - f_e)^2}{f_h}$

1	Baris pertama dari atas	1	:	1	=	1,00
2	Baris kedua dari atas	1	:	6	=	0,18
3	Baris ketiga dari atas	4	:	14	=	0,28
4	Baris keempat dari atas	1	:	14	=	0,07
5	Baris kelima dari atas	0	:	6	=	0,00
6	Baris keenam dari atas	1	:	1	=	0,88
						<b>2,41</b>

Membandingkan harga Chi Kuadrat hitung = 2,41. Selanjutnya harga ini dibandingkan dengan chi kuadrat dengan dk (derajat kebebasan 6 – 1 = 5. Berdasarkan tabel Chi Kuadrat yang ada pada tabel dapat diketahui bahwa bila dk = 5 dan kesalahan yang ditetapkan = 5%, maka harga chi kuadrat tabel = 7,815.

Karena Harga ( $\chi^2_{hitung}$ ) = 2,41 < tabel ( $\chi^2_{tabel}$ ) = 7,815, maka distribusi data nilai statistik 40 sampel tersebut dapat dinyatakan **normal**. Berikut dijelaskan rangkuman hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.13.

**Tabel 4.13** : Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas<sup>130</sup>

No	Variabel	N	$\chi^2_{tabel}$	$\chi^2_{hitung}$	Keputusan $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$
1	Potensi Karyawan	42	7,815	6,64	Normal
2	Kompetensi Karyawan	42	7,815	5,64	Normal
3	Motivasi kerja	42	7,815	2,41	Normal
3	Kinerja Karyawan	42	7,815	5,58	Normal

#### b. Pengujian Homogenitas Data

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui bahwa: data dari setiap skor berasal dari populasi yang mempunyai varians sama. Pengujian homogenitas varians menggunakan Uji Bartlet.

Proses pengujian yang ditempuh, adalah pertama-tama mengelompokkan data variabel endogenus berdasarkan kesamaan data variabel eksogenus, selanjutnya dihitung nilai dk,  $1/dk$ , varians  $s_1^2$ ,  $(dk)\log S_i^2$ ,  $(dk)S_i^2$ . Hasil perhitungan uji homogenitas varians adalah sebagai berikut:

<sup>130</sup> Perhitungan Lengkap pada Lampiran 5: Pengujian Normalitas.

## 1. Uji Homogenitas Varian Data Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Hipotesis yang di uji adalah sebagai berikut:

$H_0$  : data variabel bebas atas variabel terikat bersifat homogen,  
jika  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$

$H_1$  : data variabel bebas atas variabel terikat tidak homogen, jika  
 $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$

Sedangkan uji homogenitas menggunakan SPSS adalah dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dengan tingkat  $\alpha$  yang digunakan (yaitu 0,05). Hipotesis yang diuji dengan SPSS adalah sebagai berikut:

$H_0$  : data variabel bebas atas variabel terikat bersifat homogen,  
jika  $r_{hitung} < \alpha$

$H_1$  : data variabel bebas atas variabel terikat tidak homogen, jika  
 $r_{hitung} > \alpha$

Pengujian homogenitas menggunakan uji Bartlett, Rumus uji statistik yang digunakan adalah:

$$\chi^2 = (ln 10)[B - \sum db \cdot \text{Log} S^2]$$

$S_i^2$  = varians tiap kelompok data

$db_i = n - 1$  = derajat kebebasan tiap kelompok

$B$  = nilai Bartlett =  $(\text{Log} S_i^2) (\sum db_i)$

$$S_{gabungan} = \frac{\sum db (s_i^2)}{\sum db}$$

Untuk memudahkan perhitungan uji Homogenitas dengan Uji Bartlett, dapat dilihat pada lampiran 4.B Uji Bartlett variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) atas Potensi Karyawan ( $X_1$ ).

Varians gabungan:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

$$S_{gabungan} = \frac{\sum db(s_i^2)}{\sum db} = \frac{2326,086}{16} = 145,38$$

$$Nilai B = (\sum db)(\log S_i^2) = 16x(\log 145,38) = 14 x (2,16) = 30,24$$

$$\begin{aligned} \chi^2 &= (\ln 10) [B - \sum db . \log S_i^2] \\ &= (2,3026)[30,24 - 20.446] = 22,55 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians variabel Kinerja Karyawan (Y) atas Potensi Karyawan ( $X_1$ ) diperoleh  $\chi_{hitung}^2 = 22,55$  sementara pada tabel dengan dk = 16 pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $\chi_{tabel}^2 = 22.362$  Karena  $\chi_{hitung}^2 < \chi_{tabel}^2$ , maka  $H_0$  diterima yang berarti varians Kinerja Karyawan (Y) atas Potensi Karyawan ( $X_1$ ) adalah homogen. Hasil analisis uji homogenitas menggunakan program exel dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.14.** Hasil Uji Homogenitas varian data Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y).

NO	$X_1$	k	ni	$X_3$	db	$Si^2$	$\log Si^2$	db.Si <sup>2</sup>	db.log Si <sup>2</sup>
$\Sigma X$	4261	26	42	4440	16	1812,123	15,266	2326,086	20,446

$S^2$	145,38
$\log (S^2)$	2,16
<b>B</b>	<b>30,24</b>
$\chi_{hitung}^2$	<b>22,55</b>
$\chi_{tabel}^2$	<b>26,509</b>

**Karena  $\chi_{hitung}^2 < \chi_{tabel}^2$ , maka homogen**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui  $\chi^2_{hitung} = 22,55$ ,  $\chi^2_{tabel} = 26,509$  karena  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , maka variabel Kinerja Karyawan (Y) atas Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dinyatakan **homogen**. Hasil analisis uji homogenitas menggunakan dengan exel dan manual memperoleh nilai

yang sama dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.15.** Hasil Analisis Uji Homogenitas Kinerja Karyawan (Y) atas Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan SPSS

**Test of Homogeneity of Variances<sup>a</sup>**

Y\_Kinerja Karyawan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.520	10	12.	0.52

a. Test of homogeneity of variances cannot be performed for Y\_Kinerja Karyawan because the sum of caseweights is less than the number of groups.

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui  $r_{hitung} = 0,520$ , karena  $r_{hitung} > \alpha$  ( $0,880 > 0,05$ ), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) atas Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dinyatakan **homogen**.

**2. Uji Homogenitas Varian Data Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Hipotesis yang di uji adalah sebagai berikut:

$H_0$  : data variabel bebas atas variabel terikat bersifat homogen, jika  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$

$H_1$  : data variabel bebas atas variabel terikat tidak homogen, jika  $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$

Sedangkan uji homogenitas menggunakan SPSS adalah dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dengan tingkat  $\alpha$  yang

digunakan (yaitu 0,05). Hipotesis yang diuji dengan SPSS adalah sebagai berikut:

- $H_0$  : data variabel bebas atas variabel terikat bersifat homogen, jika  $r_{hitung} < \alpha$   
 $H_1$  : data variabel bebas atas variabel terikat tidak homogen, jika  $r_{hitung} > \alpha$

Pengujian homogenitas menggunakan uji Bartlett, Rumus uji statistik yang digunakan adalah:

$$\chi^2 = (\ln 10)[B - \sum db \cdot \text{Log} S^2]$$

$S_i^2$  = varians tiap kelompok data

$db_i = n - 1$  = derajat kebebasan tiap kelompok

$B$  = nilai Bartlett =  $(\text{Log} S_i^2) (\sum db_i)$

$$S_{gabungan} = \frac{\sum db (s_i^2)}{\sum db}$$

Untuk memudahkan perhitungan uji Homogenitas dengan Uji Bartlett, dapat dilihat pada lampiran 4.B Uji Bartlett variabel Kinerja Karyawan (Y) atas Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ).

Varians gabungan:

$$S_{gabungan} = \frac{\sum db (s_i^2)}{\sum db} = \frac{1320,935}{13} = 101,61$$

$$\text{Nilai } B = (\sum db)(\log S_i^2) = 13 \times (\log 101,61) = 13 \times (2,004) = 26,052$$

$$\begin{aligned} \chi^2 &= (\ln 10) [B - \sum db \cdot \log S_i^2] \\ &= (2,3026)[26,052 - 22,829] = 7,42 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians variabel Kinerja Karyawan (Y) atas Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) diperoleh  $\chi_{hitung}^2 = 7,42$  sementara pada tabel dengan  $dk = 13$  pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $\chi_{tabel}^2 = 26,509$  Karena  $\chi_{hitung}^2 < \chi_{tabel}^2$ , maka  $H_0$  diterima yang berarti

varians Kinerja Karyawan (Y) atas Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) adalah homogen

Hasil analisis uji homogenitas menggunakan program exel dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.16.** Hasil Uji Homogenitas varian data Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y).

NO	$X_1$	k	ni	$X_3$	db	$Si^2$	$\log Si^2$	db. $Si^2$	db. $\log Si^2$
$\Sigma X$	4401	28	41	4440	13	1158,269	19,016	1320,935	22,829

$S^2$	101,61
$\log (S^2)$	2,004
B	26,052
$\chi^2_{hitung}$	7,42
$\chi^2_{tabel}$	26,509

Karena  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , maka homogen

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui  $\chi^2_{hitung} = 7,42$ ,  $\chi^2_{tabel} = 26,509$  karena  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , maka variabel Kinerja Karyawan (Y) atas Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dinyatakan homogen.

Hasil analisis uji homogenitas menggunakan dengan exel dan manual memperoleh nilai yang sama dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.17** Hasil Analisis Uji Homogenitas Kinerja Karyawan (Y) atas Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan SPSS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

### Test of Homogeneity of Variances<sup>a</sup>

Y\_Kinerja Karyawan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.342	9	11.	0.302

a. Test of homogeneity of variances cannot be

performed for Y\_Kinerja Karyawan because the sum of caseweights is less than the number of groups.

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui  $r_{hitung} = 0,302$ , karena  $r_{hitung} > \alpha$  ( $0,302 > 0,05$ ), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) atas Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dinyatakan homogen.

### 3. Uji Homogenitas Varian Data Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang di uji adalah sebagai berikut:

$H_0$  : data variabel bebas atas variabel terikat bersifat homogen,

jika  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$

$H_1$  : data variabel bebas atas variabel terikat tidak homogen, jika

$\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$

Sedangkan uji homogenitas menggunakan SPSS adalah dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dengan tingkat  $\alpha$  yang digunakan (yaitu 0,05). Hipotesis yang diuji dengan SPSS adalah sebagai berikut:

$H_0$  : data variabel bebas atas variabel terikat bersifat homogen,  
jika  $r_{hitung} < \alpha$

$H_1$  : data variabel bebas atas variabel terikat tidak homogen, jika  
 $r_{hitung} > \alpha$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Pengujian homogenitas menggunakan uji Bartlett, Rumus uji statistik yang digunakan adalah:  $\chi^2 = (\ln 10)[B - \Sigma db \cdot \text{Log} S^2]$

$S_i^2$  = varians tiap kelompok data

$db_i = n - 1$  = derajat kebebasan tiap kelompok

$B$  = nilai Bartlett =  $(\text{Log} S_i^2) (\Sigma db_i)$

$$S_{\text{gabungan}} = \frac{\Sigma db(s_i^2)}{\Sigma db}$$

Untuk memudahkan perhitungan uji Homogenitas dengan Uji Bartlett, dapat dilihat pada lampiran 4.B Uji Bartlett variabel Kinerja Karyawan (Y) atas Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>).

Varians gabungan:

$$S_{\text{gabungan}} = \frac{\Sigma db(s_i^2)}{\Sigma db} = \frac{2375,340}{9} = 263,93$$

$$\text{Nilai } B = (\Sigma db)(\log S_i^2) = 9 \times (\log 263,93) = 9 \times (2,42) = 21,78$$

$$\begin{aligned} \chi^2 &= (\ln 10) [B - \Sigma db \cdot \log S_i^2] \\ &= (2,3026)[21,78 - 19,322] = 6,66 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) atas Kinerja Karyawan (X<sub>2</sub>) diperoleh  $\chi_{\text{hitung}}^2 = 5,66$  sementara pada tabel dengan dk = 9 pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $\chi_{\text{tabel}}^2 = 26,509$  Karena  $\chi_{\text{hitung}}^2 < \chi_{\text{tabel}}^2$ , maka H<sub>0</sub> diterima yang berarti varians Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) atas Kinerja Karyawan (X<sub>2</sub>) adalah homogen

Hasil analisis uji homogenitas menggunakan program excel dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.18** Hasil Uji Homogenitas varian data Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) dengan Kinerja Karyawan (Y).

NO	X <sub>1</sub>	k	Ni	X <sub>2</sub>	db	Si <sup>2</sup>	log Si <sup>2</sup>	db.Si <sup>2</sup>	db.log Si <sup>2</sup>
ΣX	4406	35	42	4440	9	2213,718	15,547	2375,340	19,322

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

$S^2$	263,93
$\log(S^2)$	2,42
<b>B</b>	21,78
$\chi^2_{hitung}$	5,66
$\chi^2_{tabel}$	26,509

Karena  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , maka homogen

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui  $\chi^2_{hitung} = 5,66$ ,  $\chi^2_{tabel} = 26,509$  karena  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , maka variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) atas Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan homogen.

Hasil analisis uji homogenitas menggunakan dengan exel dan manual memperoleh nilai yang sama dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.19** Hasil Analisis Uji Homogenitas Motivasi Kerja ( $X_3$ ) atas Kinerja Karyawan (Y) dengan SPSS

Test of Homogeneity of Variances<sup>a</sup>

X2\_Kompetensi Karyawan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.069.	10	12.	0.322.

a. Test of homogeneity of variances cannot be performed for X2\_Kompetensi Karyawan because the sum of caseweights is less than the number of groups.

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui  $r_{hitung} = 0,322$ , karena  $r_{hitung} > \alpha$ , maka variabel Kinerja Karyawan (Y) atas Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dinyatakan homogen. Kemudian berdasarkan pengujian homogenitas data masing-masing variabel, dapat dirangkum hasil pengujian sesuai dengan tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.20** Rangkuman Uji Homogenitas

No	Variabel	dk	$\chi^2_{hitung}$	$\chi^2_{tabel}$	Keterangan
1	Y terhadap $X_1$	16	9.468	26,509	Homogen
2	Y terhadap $X_2$	13	13.77	26,509	Homogen
3	Y terhadap $X_3$	9	15.27	26,509	Homogen

### C. Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel eksogen terhadap variabel endogen. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan regresi, selanjutnya diuji berkaitan dengan koefisien regresi dan linearitas garis regresi dengan menggunakan tabel analisis varians regresi linear sederhana. Keputusan diambil dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  (regresi) den  $F_{tabel}$  nilai dk (pembilang: penyebut) untuk nilai taraf signifikasi 5%. Dengan kriteria jika  $F_{regresi} < F_{tabel}$ , maka hubungan antar variabel dinyatakan linear.

Untuk uji linearitas variabel Dependen dengan variabel Independen dengan menggunakan bantuan program SPSS, jika nilai  $F_{hitung}$  (tuna cocok) lebih kecil dari  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$ , sehingga regresi variabel independen atas variabel dependen adalah linier.

#### 1. Uji Linearitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Potensi Karyawan ( $X_1$ ).

Uji linearitas antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan perhitungan statistik secara manual diperoleh hasil perhitungan sebagai mana berikut:

#### 1. Perhitungan Linearitas dan Pengaruh ( $X_1$ ) terhadap (Y)

- Tabel Persiapan Perhitungan a dan b untuk Persamaan Regresi  
 $Y = a + bX_1$

**Variabel  $X_1$  terhadap Y**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

NO	Potensi	Kinerja	$X_1^2$	$Y^2$	$X_1Y$
	Karyawan	Karyawan			
	$X_1$	Y			
$\Sigma$	4261	4440	439577	476154	450305

**b. Perhitungan harga a dan b dengan rumus:**

$$a = \frac{(\Sigma Yi)(\Sigma Xi^2) - (\Sigma Xi)(XiYi)}{n\Sigma Xi^2 - (\Sigma Xi)^2} = \frac{(4440)(439577) - (4261)(450305)}{42(439577) - (4261)^2} = 107.71$$

$$b = \frac{n\Sigma XiYi - (\Sigma Xi)(\Sigma Yi)}{n\Sigma Xi^2 - (\Sigma Xi)^2} = \frac{42(450305) - (4261)(4440)}{42(439577) - (4261)^2} = -0,02$$

Setelah harga a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linear sederhana dapat d lusun sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 = 107.71 - 0,21.X_1$$

**c. Pengujian Signifikan melalui ANAVA**

Sebelum melakukan analisis varians (ANAVA), terlebih dahulu akan dilakukan proses perhitungan sebagai berikut:

1. Menyusun tabel kelompok data variabel  $X_1$  dan Y

Potensi	k	ni	Kinerja	$Y^2$	$\Sigma Y$	$\Sigma Y^2$	$(\Sigma Y)^2/N$	$X_1 \cdot Y$	JKE
Karyawa n			Karyawa n						
$X_1$			Y						
4261	26	42	4440	476154	3453	368409	363254,3	450305	5154,667

Keterangan:

N	=	42
$(\sum X_1)$	=	4261
$(\sum Y_1)$	=	4440
$(\sum Y)^2$	=	476154
$(\sum X_1 Y)$	=	450305

2. Menghitung jumlah kuadrat regresi ( $Jk_{reg(a)}$ ) dengan rumus:

$$JK_{Reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n} = \frac{(4440)^2}{42} = 469371,43$$

$$JK_T = \sum Y^2 = 476154$$

3. Menghitung jumlah kuadrat regresi b/a ( $Jk_{reg(b/a)}$ ), dengan rumus:

$$JK_{Reg(b/a)} = b \left( \sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n} \right) = -0,02 \left( 450305 - \frac{4261 \cdot 4440}{42} \right) = 2,87$$

4. Menghitung jumlah kuadrat residu

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{Reg(b/a)} - JK_{Reg(a)} = 476154 - 2,87 - 469371,43 = 67779,7$$

5. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ( $RJK_{reg(a)}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)} = 469371,43$$

6. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ( $RJK_{reg(b/a)}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{reg(b/a)} = JK_{reg(b/a)} = 2,87$$

7. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu ( $RJK_{res}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2} = \frac{67779,7}{42-2} = 1619,25$$

8. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error ( $JK_E$ ) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left[ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right] = 67779,7$$

Untuk menghitung  $JK_E$  urutkan data X mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya

9. Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok ( $JK_{TC}$ ) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_E = 144366,13 - 5154,667 = 144211,576$$

10. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok ( $RJK_{TC}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2} = \frac{144211,576}{26-2} = 6008,8129$$

11. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error ( $RJK_E$ ) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n-k} = \frac{5154,667}{42-26} = 322,17$$

12. Mencari nilai uji F dengan rumus:

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E} = \frac{6008,8129}{322,17} = 18,65$$

13. Menentukan kriteria pengukuran, jika nilai uji  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ , maka distribusi berpola Linear

14. Mencari nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 5\%$  menggunakan rumus :  $F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(db TC, db E)}$  dimana  $db TC = k - 2$  dan  $db E = n - k$ ,

Diperoleh nilai  $F_{tabel (0,05,24:16)} = 1,80$

15. Membandingkan nilai uji  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  kemudian membuat kesimpulan. Berdasarkan hasil perhitungan tampak bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} (0,92 < 1,80)$

Tabel Anava

Sumber	db	JK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	$F_{tabel}$	Ket.
--------	----	----	-----	--------------	-------------	-------------	------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Variabel					$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.01$	
Koefisien (a)	1	438902.5	438902.5				
Regresi (b/a)	1	4472.2	4472.2	69.783	4.11	7.39	Sangat signifikan
Sisa	38	2435.3	64.087				
Tuna Cocok	26	1492.8	62.2	0.92	1.8	2.32	Linear
Galat	12	942.5	67.3				

Berdasarkan tabel di atas,  $F_{\text{tabel}(\alpha=0,05)(24:38)} = 1,80$  dan  $F_{\text{hitung}} = 0,92$ , maka  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  dapat disimpulkan hubungan antar variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Potensi Karyawan ( $X_1$ ) adalah linear.

Uji linearitas antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Potensi Karyawan ( $X_1$ ) menggunakan SPSS ver.22.0 diperoleh *output* seperti yang disajikan pada tabel 4. 21 berikut:

**Tabel 4.21:** Uji Linearitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Potensi Karyawan ( $X_1$ ).

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1826.610	36	50.739	.794	.771
Between Groups Linearity	2.513	1	2.513	.039	.843
Kepuasan * Budaya Deviation from Linearity	1824.096	35	52.117	.815	.741
Within Groups	4028.140	63	63.939		
Total	5854.750	99			

Perhitungan dengan program SPSS dan kriteria pengujian jika  $\text{sign} > 0,05$  maka terdapat hubungan linear antar variabel, tapi jika  $\text{sign} < 0,05$  maka tidak terdapat hubungan linear, berdasarkan hasil pengujian dan

output SPSS diperoleh nilai sign = 0,741 > 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear yang signifikan antara antar variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Potensi Karyawan (X<sub>1</sub>).

## 2. Uji Linearitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Kompetensi Karyawan (X<sub>2</sub>).

Uji linearitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel Kompetensi Karyawan (X<sub>2</sub>) dengan menggunakan statistik secara manual diperoleh hasil perhitungan sebagaimana tertera perhitungan berikut ini:

### a. Tabel Persiapan Perhitungan a dan b untuk Persamaan Regresi Y = a + bX<sub>2</sub>.

#### Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y

NO	Komitmen	Kepuasan	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> Y
	Kerja	Kerja			
	X <sub>2</sub>	Y			
Σ	4401	4440	466529	476154	464745

### b. Perhitungan harga a dan b dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum X_2^2) - (\sum X_2)(\sum X_2 Y)}{n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2} = \frac{(4440)(466529) - (4401)(464745)}{42(466529) - (4401)^2} = 41,04$$

$$b = \frac{n\sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2} = \frac{42(464745) - (4401)(4440)}{42(466529) - (4401)^2} = 0,61$$

Setelah harga a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linear sederhana dapat di susun sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2 = 41,04 + 0,61.X_2$$

### c. Pengujian Signifikan melalui ANAVA

Sebelum melakukan analisis varians (ANAVA), terlebih dahulu akan dilakukan proses perhitungan sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

1. Menyusun tabel kelompok data variabel  $X_2$  dan  $Y$

Komitmen	$(X_2)^2$	k	ni	Kepuasan	$Y^2$	$\Sigma Y$	$\Sigma Y^2$	$(\Sigma Y)^2/N$	$X_1 \cdot Y$	JKE
Kerja				Kerja						
$X_2$										
4401	466529	28	42	4440	476154	3257	360347	336433,1	464745	3913,89

Keterangan:

$$\begin{aligned}
 N &= 42 \\
 (\Sigma X_2) &= 4401 \\
 (\Sigma Y) &= 4440 \\
 (\Sigma X_2)^2 &= 466529 \\
 (\Sigma Y)^2 &= 476154 \\
 (\Sigma X_1 Y) &= 464745
 \end{aligned}$$

2. Menghitung jumlah kuadrat regresi ( $Jk_{reg(a)}$ ) dengan rumus:

$$JK_{Reg(a)} = \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = \frac{(4440)^2}{42} = 469371,43$$

$$JK_T = \Sigma Y^2 = 476154$$

3. Menghitung jumlah kuadrat regresi b/a ( $Jk_{reg(a)}$ ), dengan rumus:

$$JK_{Reg(b/a)} = b \left( \Sigma XY - \frac{\Sigma X \cdot \Sigma Y}{n} \right) = 0,81 \left( 443025 - \frac{4189 \cdot 4190}{40} \right) = -307,18$$

4. Menghitung jumlah kuadrat residu

$$JK_{res} = \Sigma Y^2 - JK_{Reg(b/a)} - JK_{Reg(a)} = 476154 + 307,18 - 469371,43 = 7089,75$$

5. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ( $RJK_{reg(a)}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)} = 469371,43$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

6. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ( $RJK_{reg(a)}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{reg(b/a)} = JK_{reg(b/a)} = -307,18$$

7. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu ( $RJK_{res}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2} = \frac{7089,75}{42-2} = 177,24$$

8. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error ( $RJK_E$ ) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left[ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right] = 3913,89$$

Untuk menghitung  $JK_E$  urutkan data X mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya

9. Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok ( $JK_{TC}$ ) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_E = 7089,75 - 3913,89 = 3175,86$$

10. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok ( $RJK_{TC}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2} = \frac{3175,86}{28-2} = 122,15$$

11. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error ( $RJK_E$ ) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n-k} = \frac{3913,89}{42-28} = 279,56$$

12. Mencari nilai uji F dengan rumus:

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E} = \frac{122,15}{279,56} = 0,44$$

13. Menentukan kriteria pengukuran, jika nilai uji  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ , maka distribusi berpola Linear

14. Mencari nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 5\%$  menggunakan rumus :  $F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(db TC, db E)}$  dimana  $db TC = k - 2$  dan  $db E = n - k$ ,

Diperoleh nilai  $F_{tabel (0,05,26;14)} = 3,42$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

15. Membandingkan nilai uji  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  kemudian membuat kesimpulan. Berdasarkan hasil perhitungan tampak bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $0,44 < 3,42$ )

Tabel Anava							
Sumber Variabel	db	JK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$ $\alpha = 0,05$	$F_{tabel}$ $\alpha = 0,01$	Ket.
Koefisien (a)	1	438902.5	438902.5				
Regresi (b/a)	1	3424.1	3424.1	37.353	4.11	7.39	Sangat signifikan
Sisa	38	3483.4	91.669				
Tuna Cocok	28	2749.1	105.7	0.58	1.8	2.32	Linear
Galat	10	734.3	61.2				

Berdasarkan tabel di atas,  $F_{tabel(\alpha=0,05)(26:38)} = 1,78$  dan  $F_{hitung} = 0,58$  maka  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dapat disimpulkan hubungan antar variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah linear. Uji linearitas menggunakan SPSS antara variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh *output* seperti yang disajikan pada tabel 4.21 berikut ini:

**Tabel 4.22:** Uji Linearitas variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y).

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan * Between Groups (Combined)	1260.470	26	48.480	.770	.769

Komitmen	Linearity	109.597	1	109.597	1.741	.191
	Deviation from Linearity	1150.873	25	46.035	.731	.808
	Within Groups	4594.280	73	62.935		
	Total	5854.750	99			

Perhitungan dengan program SPSS dan kriteria pengujian jika sign > 0,05 maka terdapat hubungan linear antar variabel, tapi jika sign < 0,05 maka tidak terdapat hubunga linear, berdasarkan hasil pengujian dan output SPSS diperoleh nilai sign = 0,808 > 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear yang signifikan antara antar variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### 3 Uji Linearitas variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Uji linearitas variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan variabel Kinerja Karyawan Karyawan ( $X_2$ ) dengan menggunakan statistik secara manual diperoleh hasil perhitungan sebagaimana tertera perhitungan berikut ini:

#### 1. Tabel Persiapan Perhitungan a dan b untuk Persamaan Regresi $Y = a + bX_1$

Variabel  $X_3$  terhadap  $Y$

NO	Motivasi Kerja	Kinerja karyawan	$X_3^2$	$Y^2$	$X_3Y$
	$X_3$	$Y$			
$\Sigma$	4406	4440	469188	476154	466903

#### 2. Perhitungan harga a dan b dengan rumus:

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X_3^2) - (\Sigma X_3)(X_3Y)}{n\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2} = \frac{(4440)(469188) - (4406)(466903)}{42(469188) - (4406)^2} = 88,79$$

$$b = \frac{n\Sigma X_3Y - (\Sigma X_3)(\Sigma Y)}{n\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2} = \frac{42(466903) - (4406)(4440)}{42(469188) - (4406)^2} = 0,16$$

Setelah harga a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linear sederhana dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = a + bX_3 = 88,79 + 0,16.X_3$$

### 3. Pengujian Signifikan melalui ANAVA

Sebelum melakukan analisis varians (ANAVA), terlebih dahulu akan dilakukan proses perhitungan sebagai berikut:

- a. Menyusun tabel kelompok data variabel  $X_3$  dan Y

Motivasi	$(X_3)^2$	k	ni	Kinerja	$Y^2$	$\Sigma Y$	$\Sigma Y^2$	$(\Sigma Y)^2/N$	$X_3Y$	JKE
Kerja				Karyawan						
$X_3$				Y						
4406	469188	35	42	4440	476154	2454	364695	209526,7	466903	4785,31

Keterangan:

N	=	42
$(\Sigma X_3)$	=	4406
$(\Sigma Y)$	=	4440
$(\Sigma X_3)^2$	=	469188
$(\Sigma Y)^2$	=	476154
$(\Sigma X_3Y)$	=	466903

- b. Menghitung jumlah kuadrat regresi ( $Jk_{reg(a)}$ ) dengan rumus:

$$JK_{Reg(a)} = \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = \frac{(4440)^2}{42} = 469371,43$$

$$JK_T = \Sigma Y^2 = 476154$$

- c. Menghitung jumlah kuadrat regresi b/a ( $Jk_{reg(a)}$ ), dengan rumus:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

$$JK_{Reg(b/a)} = b \left( \Sigma XY - \frac{\Sigma X \cdot \Sigma Y}{n} \right) = 0,16 \left( 466903 - \frac{4406 \cdot 4440}{42} \right) = 180,14$$

- d. Menghitung jumlah kuadrat residu

$$JK_{res} = \Sigma Y^2 - JK_{Reg(a)} - JK_{Reg(b/a)} = 476154 - 180,14 - 469371,43 = 6602,43$$

- e. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ( $RJK_{reg(a)}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)} = 469371,43$$

- f. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ( $RJK_{reg(b/a)}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{reg(b/a)} = JK_{reg(b/a)} = 180,14$$

- g. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu ( $RJK_{res}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2} = \frac{6602,43}{42-2} = 165,06$$

- h. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error ( $RJK_E$ ) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left[ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right] = 1785,31$$

Untuk menghitung  $JK_E$  urutkan data X mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya

- i. Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok ( $JK_{TC}$ ) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_E = 6602,43 - 1785,31 = 4817,12$$

- j. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok ( $RJK_{TC}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2} = \frac{4817,12}{35-2} = 145,97$$

- k. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error ( $RJK_E$ ) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n-k} = \frac{1785,31}{42-35} = 255,04$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi  
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

l. Mencari nilai uji F dengan rumus:

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E} = \frac{145,97}{255,04} = 0,57$$

m. Menentukan kriteria pengukuran, jika nilai uji  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ , maka distribusi berpola Linear

n. Mencari nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 5\%$  menggunakan rumus :  $F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(db_{TC}, db_E)}$  dimana  $db_{TC} = k - 2$  dan  $db_E = n - k$ ,

Diperoleh nilai  $F_{tabel(0,05,33;5)} = 2.50$

o. Membandingkan nilai uji  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  kemudian membuat kesimpulan. Berdasarkan hasil perhitungan tampak bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} (0,57 < 2.50)$

Tabel Anava							
Sumber Variabel	db	JK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	$F_{tabel}$	Ket.
					$\alpha$ 0,05	$\alpha$ 0,01	
Koefisien (a)	1	469371,4	469371,4				
Regresi (b/a)	1	180,1	180,1	1,091	4,08	9,33	Sangat signifikan
Sisa	40	6602,4	165,06				
Tuna Cocok	5	4817,1	146,0	0,57	2,50	9,65	Linear
Galat	33	1785,3	255,0				

Berdasarkan tabel,  $F_{tabel(\alpha=0,05)(33;5)} = 2,50$  dan  $F_{hitung} = 0,57$ , maka  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dapat disimpulkan hubungan antar variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) adalah linear.

Uji linearitas menggunakan SPSS antara variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) diperoleh *output* seperti yang disajikan pada tabel 4.22 berikut ini:

**Tabel 4.23.** Uji Linearitas variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ).

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1840.045	36	51.112	1.769	.024
Komitmen * Budaya	Between Groups	44.692	1	44.692	1.547	.218
	Linearity					
	Deviation from Linearity	1795.353	35	51.296	1.775	.244
	Within Groups	1820.595	63	28.898		
	Total	3660.640	99			

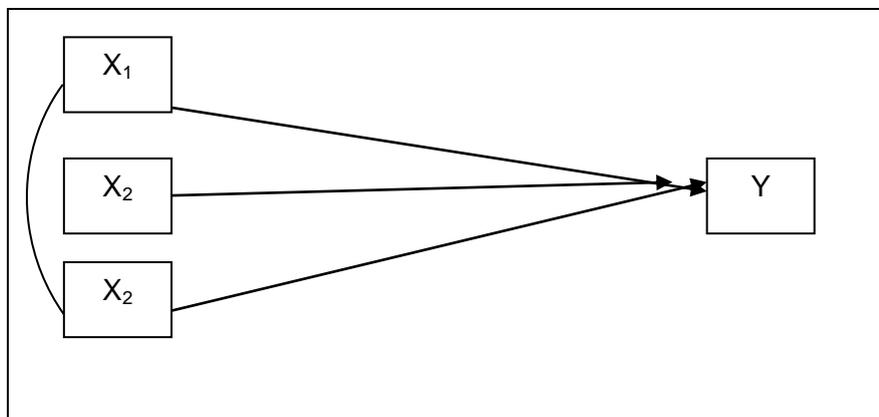
Perhitungan dengan program SPSS dan kriteria pengujian jika  $\text{sign} > 0,05$  maka terdapat hubungan linear antar variabel, tapi jika  $\text{sign} < 0,05$  maka tidak terdapat hubungan linear, berdasarkan hasil pengujian dan *output* SPSS diperoleh nilai  $\text{sign} = 0,244 > 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear yang signifikan antara antar variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ).

#### D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan setelah melalui proses pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa skor setiap variabel telah memenuhi persyaratan dilakukannya pengujian statistik selanjutnya, yaitu pengujian hipotesis Pengujian

hipotesis dilakukan melalui tahap perhitungan regresi, korelasi,<sup>131</sup> dan analisis jalur. Perhitungan regresi bertujuan untuk memprediksi variabel Y apabila variabel X dinaikkan dan diturunkan. Perhitungan korelasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan/kontribusi yang diberikan oleh variabel X terhadap Y. Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (terdapat variabel endogen dan eksogen).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan software SPSS 22.0 dan Excel. Hipotesis yang akan diuji meliputi: pengaruh Potensi Karyawan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Kompetensi Karyawan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hubungan Potensi Karyawan (X<sub>1</sub>) dengan Kompetensi Karyawan (X<sub>2</sub>), dan pengaruh Potensi Karyawan (X<sub>1</sub>), Kompetensi Karyawan (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).



**Gambar 4.11** : Konstelasi variable Penelitian

Persamaan structural untuk diagram hubungan di atas adalah:

$$X_3 = P_{x3x1} + P_{x3x2} + \epsilon$$

**Hipotesisi Pertama:**

Terdapat Hubungan Potensi Karyawan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<sup>131</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian*, 308.

Hipotesis pertama menyatakan Potensi Karyawan ( $X_1$ ) memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hipotesis statistik:

$$H_0: \rho_{x_1y} = 0$$

$$H_1: \rho_{x_1y} \neq 0$$

Kriteria pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $H_1$  diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil analisis data secara manual diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,32$  nilai  $t_{tabel} = 2,021$ , maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,32 > 2,021$ ) maka  $H_a$  diterima, artinya ada hubungan positif dan signifikan antara Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) koefisien korelasi  $X_1$  terhadap  $Y$  ( $r_{X_1Y}$ ) = 0,73.

Nilai koefisien korelasi ini jika dikonsultasikan pada Tabel intervensi korelasi Product Moment Pearson terletak pada interval  $\geq 0,70 - < 0,90$  keputusan memiliki hubungan yang kuat/tinggi. Tingkat keeratan hubungan variable Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah kuat/tinggi.

**Tabel 4.24.** Hasil koefisien korelasi dengan menggunakan EXEL Variabel  $X_1$  terhadap  $Y$

NO	Potensi Karyawan	Kinerja Karyawan	$X_1^2$	$Y^2$	$X_1Y$
	$X_1$	$Y$			
$\Sigma$	4261	4440	439577	476154	450305

- 1). Perhitungan menentukan besaran kekuatan hubungan antara variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan variable Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dilakukan dengan menghitung nilai koefisien korelasi atau symbol  $r$ .
  - a. Menghitung nilai  $r$  Pearson Product Moment

$$r_{X_1Y} = \frac{N \Sigma X_1 Y - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\}\{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

$$\begin{aligned}
 r_{X_1Y} &= \frac{42 \times 450305 - 4261 \times 4440}{\sqrt{\{42 \times 439577 - (4261)^2\}\{42 \times 476154 - (4440)^2\}}} \\
 &= \frac{18912810 - 18719040}{\sqrt{\{18462234 - 18156121\}\{19998468 - 19713600\}}} \\
 &= \frac{6030}{\sqrt{306113 \times 284868}} \\
 &= \frac{6030}{8299,51} = 0,73
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi ( $r_{X_1Y}$ ) antara variable Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai  $r_{X_1Y} = 0,73$ . Nilai koefisien korelasi ini jika dikonsultasikan pada Tabel interfensi korelasi Product Moment Pearson terletak pada interval  $\geq 0,70 - < 0,90$  keputusan memiliki hubungan yang kuat/tinggi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan hubungan variable Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sedang/cukup.

2). Perhitungan nilai koefisien korelasi, dengan uji t.:

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 t_{hitung} &= \frac{0,73\sqrt{42-2}}{\sqrt{1-0,73^2}} \\
 &= \frac{0,73\sqrt{40}}{\sqrt{1-0,4671}} \\
 &= \frac{0,73 \times 6,3246}{\sqrt{0,5329}} \\
 &= \frac{4,616958}{0,73} = 6,32
 \end{aligned}$$

3). Rangkuman hasil perhitungan:

**Tabel 4.25.** Hasil Perhitungan pengaruh  $X_1$  terhadap Y

$r_{xy}$	$r^2_{xy}$	Dk	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$		Kesimpulan
				0,05	0,01	
0,73	0,5329	40	6,32	2,021	2,423	Hipotesis diterima

Berdasarkan kriteria tersebut ternyata nilai  $t_{hitung} (6,32) > t_{tabel} (2,021)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Potensi Karyawan ( $X_1$ ) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat diterima karena teruji kebenarannya. Perhitungan secara manual mendapatkan angka yang sama dengan perhitungan menggunakan bantuan SPSS ver.26 dapat dilihat pada tabel table output SPSS berikut:

### Output SPSS

		Potensi_Karyaw an	Kinerja_Karyaw an
Potensi_Karyaw an	Pearson Correlation	1	-.020
	Sig. (2-tailed)		.898
	Sum of Squares and Cross-products	7288.405	-143.571
	Covariance	177.766	-3.502
	N	42	42
Kinerja_Karyaw an	Pearson Correlation	0.73	1
	Sig. (2-tailed)	.898	
	Sum of Squares and Cross-products	-143.571	6782.571
	Covariance	-3.502	165.429
	N	42	42

Tabel di atas memperlihatkan hasil  $r_{y1}=0,73^{132}$ , Kedua hasil perhitungan baik secara manual maupun menggunakan bantuan program SPSS, menunjukkan nilai koefisien jalur yang sama yaitu  $r_{y1}=0,73$ . Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai berikut:

4). Menentukan koefisien determinasi

<sup>132</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian*, 309.

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,73^2 \times 100\%$$

$$= 0,5329 \times 100\% = 53,29\%$$

Bedasarkan hasil perhitungan di atas, besarnya hubungan Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53,29%, sedangkan sisanya sebesar 46,71% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Hipotesis Kedua:**

Terdapat hubungan Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis kedua menyatakan Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) memiliki hubungan positif yang signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis statistik:

$$H_0: \rho_{x_2y} = 0$$

$$H_1: \rho_{x_2y} \neq 0$$

Kriteria pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $H_1$  diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil analisis data secara manual diperoleh nilai  $t_{hitung} = 9,41$  nilai  $t_{tabel} = 2,021$ , maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,41 > 2,021$ ) maka  $H_a$  diterima, artinya ada hubungan positif dan signifikan antara Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) koefisien korelasi  $X_2$  terhadap Y ( $r_{X_2Y}$ ) = 0,83. Nilai koefisien korelasi ini jika dikonsultasikan pada Tabel intervensi korelasi Product Moment Pearson terletak pada interval  $\geq 0,70 - < 0,90$  keputusan memiliki hubungan yang kuat/tinggi. Tingkat keeratan hubungan variable Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sedang/cukup.

**Tabel 4.26.** Koefisien korelasi dengan menggunakan EXEL

Variabel  $X_2$  terhadap Y

No	Kompetensi karyawan ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan (Y)	$X_2^2$	$Y^2$	$X_2Y$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli;  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

$\Sigma$	4401	4440	466529	476154	464745
----------	------	------	--------	--------	--------

- 1). Perhitungan menentukan besaran kekuatan hubungan antara variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan variable Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan menghitung nilai koefisien korelasi atau symbol r.

$$r_{X_2Y} = \frac{N \Sigma X_2 Y - (\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\}\{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{42 \times 464745 - 4401 \times 4440}{\sqrt{\{42 \times 466529 - (4401)^2\}\{42 \times 476154 - (4440)^2\}}}$$

$$= \frac{19540440 - 19519290}{\sqrt{\{19594218 - 19368801\}\{19998468 - 19713600\}}}$$

$$= \frac{21150}{\sqrt{225417 \times 284868}}$$

$$= \frac{21150}{\sqrt{64214089956}}$$

$$= \frac{21150}{25340,99} = 0,83$$

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi ( $r_{X_2Y}$ ) antara variable Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan akuntabilitas kepala madrasah (Y) diperoleh nilai  $r_{X_2Y} = 0,83$ . Nilai koefisien korelasi ini jika dikonsultasikan pada Tabel intervensi korelasi Product Moment Pearson terletak pada interval  $\geq 0,70 - < 0,90$  keputusan memiliki hubungan yang kuat/tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan hubungan variable Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan akuntabilitas kepala madrasah (Y) adalah kuat/tinggi.

- 2). Perhitungan nilai koefisien korelasi, dengan uji t.:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,83\sqrt{42-2}}{\sqrt{1-0,83^2}}$$

$$= \frac{0,83\sqrt{40}}{\sqrt{1-0,6889}}$$

$$= \frac{0,83 \times 6,3246}{\sqrt{0,3111}}$$

$$= \frac{5,2494}{0,5578} = 9,41$$

3). Rangkuman hasil perhitungan:

### Hasil Perhitungan pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y

r <sub>xy</sub>	r <sup>2</sup> <sub>xy</sub>	dk	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>		Kesimpulan
				0,05	0,01	
<b>0,83</b>	<b>0,6889</b>	<b>40</b>	9,41	2,021	2,423	<b>Hipotesis diterima</b>

Berdasarkan kriteria tersebut ternyata nilai t<sub>hitung</sub> (9,41) > t<sub>tabel</sub> (2,021), sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Kompetensi Karyawan (X<sub>2</sub>) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima karena teruji kebenarannya. Perhitungan secara manual mendapatkan angka yang sama dengan perhitungan menggunakan bantuan SPSS ver.26 dapat dilihat pada tabel 4.26 berikut:

**Tabel 4.26** Correlations bantuan SPSS

		Kompetensi_Kar yawan	Kinerja_Karyaw an
Kompetensi_Karyawan	Pearson Correlation	1	-.083
	Sig. (2-tailed)		.599
	Sum of Squares and Cross-products	5367.071	-503.571
	Covariance	130.904	-12.282
	N	42	42
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	0.83	1
	Sig. (2-tailed)	.599	
	Sum of Squares and Cross-products	-503.571	6782.571

Covariance	-12.282	165.429
N	42	42

Pada tabel 4.26 hasil  $r_{y2}=0,83^{133}$ , Kedua hasil perhitungan baik secara manual maupun menggunakan bantuan program SPSS, menunjukkan nilai koefisien jalur yang sama yaitu  $r_{y2}=0,83$ . Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

4). Menentukan koefisien determinasi

$$\begin{aligned}
 KP &= r^2 \times 100\% \\
 KP &= 0,83^2 \times 100\% \\
 &= 0,6889 \times 100\% = 68,89\%
 \end{aligned}$$

Bedasarkan hasil perhitungan di atas, besarnya hubungan Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,89%, sedangkan sisanya sebesar 31,11% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Hipotesis Ketiga:**

Terdapat hubungan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis ketiga menyatakan terdapat hubungan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis statistik:

$$H_0: r_{21} \geq 0$$

$$H_1: r_{21} < 0$$

Kriteria pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $H_1$  diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil analisis data secara manual diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,95$  nilai  $t_{tabel} = 2,021$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,95 > 2,021$ ) maka  $H_a$  diterima, artinya ada hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) koefisien korelasi  $X_3$  terhadap Y ( $r_{X_3Y}$ ) = 0,53. Nilai koefisien korelasi ini jika dikonsultasikan pada Tabel intervensi korelasi Product Moment

<sup>133</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian*, 308.

Pearson terletak pada interval  $\geq 0,40 - < 0,70$  keputusan memiliki hubungan yang cukup/sedang. Tingkat keeratan hubungan variable Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah cukup/sedang.

**Tabel 4.27.** Hasil koefisien korelasi dengan menggunakan EXEL Variabel  $X_3$  terhadap Y

No	Motivai Kerja ( $X_3$ )	Kinerja Karyawan (Y)	$X_3^2$	$Y^2$	$X_3Y$
$\Sigma$	<b>4406</b>	<b>4440</b>	<b>469188</b>	<b>476154</b>	<b>466903</b>

- 1). Perhitungan menentukan besaran kekuatan hubungan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan menghitung nilai koefisien korelasi atau symbol r.
  - a. Menghitung nilai r Pearson Product Moment
  - b. Menghitung nilai r Pearson Product Moment

$$r_{X_2Y} = \frac{N \Sigma X_3 Y - (\Sigma X_3)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2\}\{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{42 \times 466903 - 4406 \times 4440}{\sqrt{\{42 \times 469188 - (4406)^2\}\{42 \times 476154 - (4440)^2\}}}$$

$$= \frac{19705896 - 19412836}{\sqrt{\{19705896 - 19412836\}\{19998468 - 19713600\}}}$$

$$= \frac{293060}{47286}$$

$$= \frac{\sqrt{8348383248}}{47286}$$

$$= \frac{88934,97}{88934,97} = 0,53$$

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi ( $r_{X_3Y}$ ) antara variable Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai  $r_{X_3Y} = 0,53$ . Nilai koefisien korelasi ini jika dikonsultasikan pada Tabel intervensi korelasi Product Moment Pearson terletak pada interval  $\geq 0,40 - < 0,70$  keputusan memiliki hubungan yang sedang/cukup. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan hubungan variable Motivasi

Kerja ( $X_2$ ) dengan akuntabilitas kepala madrasah ( $Y$ ) adalah sedang/cukup.

2). Perhitungan nilai koefisien korelasi, dengan uji t.:

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 t_{hitung} &= \frac{0,53\sqrt{42-2}}{\sqrt{1-0,53^2}} \\
 &= \frac{0,53\sqrt{40}}{\sqrt{1-0,2809}} \\
 &= \frac{0,53 \times 6,3246}{\sqrt{0,7191}} \\
 &= \frac{3,3520}{0,847998} = 3,95
 \end{aligned}$$

3). Rangkuman hasil perhitungan:

**Tabel 4.28:** Hasil Perhitungan hubungan  $X_3$  terhadap  $Y$

$r_{X_3Y}$	$r^2_{12}$	dk	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$		Kesimpulan
				0,05	0,01	
<b>0,53</b>	<b>0,2809</b>	<b>40</b>	<b>3,95</b>	2,021	2,423	<b>Hipotesis diterima</b>

Berdasarkan kriteria tersebut ternyata nilai  $t_{hitung} (3,95) > t_{tabel} (2,021)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat diterima karena teruji kebenarannya. Perhitungan secara manual mendapatkan angka yang sama dengan perhitungan menggunakan bantuan SPSS ver.26 dapat dilihat pada tabel 4.29 berikut:

**Tabel 4.29** Correlations bantuan SPSS

	Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.300

	Sum of Squares and Cross-products	6977.619	1125.857
	Covariance	170.186	27.460
	N	42	42
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	0..53	1
	Sig. (2-tailed)	.300	
	Sum of Squares and Cross-products	1125.857	6782.571
	Covariance	27.460	165.429
	N	42	42

Pada tabel 4.28 hasil  $r_{y3}=0,53^{134}$ , Kedua hasil perhitungan baik secara manual maupun menggunakan bantuan program SPSS, menunjukkan nilai koefisien jalur yang sama yaitu  $r_{y3}=0,53$ . Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

#### 4). Menentukan koefisien determinasi

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,53^2 \times 100\%$$

$$= 0,2809 \times 100\% = 28,09\%$$

Bedasarkan hasil perhitungan di atas, besarnya hubungan Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 28,09%, sedangkan sisanya sebesar 71,91% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### Hipotesis Keempat:

Terdapat pengaruh Potensi Karyawan ( $X_1$ ), Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

<sup>134</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian*, 308.

Hipotesis keempat menyatakan terdapat hubungan Potensi Karyawan ( $X_1$ ) Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hipotesis statistik:

$$H_0: r_{4.321} = 0$$

$$H_1: r_{4.321} \neq 0$$

Uji statistic yang digunakan untuk menguji hubungan secara bersama-sama variable Potensi Karyawan ( $X_1$ ) Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

$$F = \frac{\frac{0,779689}{2}}{\frac{(1-0,779689)}{(42-2-1)}}$$

$$F = \frac{0,3898}{0,2203}$$

$$F = \frac{0,3898}{\frac{39}{0,00565}} = 68,99$$

Kriteria pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan  $H_0$  diterima jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Berdasarkan hasil analisis data secara manual diperoleh koefisien  $R^2_{4.312} = 0,883$ , dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = 39$  diperoleh nilai  $F_{tabel} = 4,09$ . Hasil perhitungan mendapatkan nilai  $F_{hitung} = 68,99$ .

Berdasarkan kriteria tersebut ternyata nilai  $F_{hitung} (68,99) > F_{tabel} (4,09)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Potensi Karyawan ( $X_1$ ) Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ), dan

Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima karena teruji kebenarannya.

Perhitungan secara manual mendapatkan angka yang sama dengan perhitungan menggunakan bantuan SPSS ver.26 dapat dilihat pada tabel 4.30 berikut:

**Tabel 4.30.** Hasil uji simultan antara variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dan Kecerasan Emoisonal ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y)

		correlations			
		Potensi_karyawan	Kompetensi_Karyawan	Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
Potensi_karyawan	Pearson Correlation	1	.783**	.815**	-.020
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.898
	Sum of Squares and Cross-products	7288.405	4897.071	5810.810	-143.571
	Covariance	177.766	119.441	141.727	-3.502
	N	42	42	42	42
Kompetensi_Karyawan	Pearson Correlation	.783**	1	.634**	-.083
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.599
	Sum of Squares and Cross-products	4897.071	5367.071	3880.143	-503.571
	Covariance	119.441	130.904	94.638	-12.282
	N	42	42	42	42
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.815**	.634**	1	.164
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.300
	Sum of Squares and Cross-products	5810.810	3880.143	6977.619	1125.857
	Covariance	141.727	94.638	170.186	27.460
	N	42	42	42	42
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	0,883	-.083	.164	1
	Sig. (2-tailed)	.898	.599	.300	
	Sum of Squares and Cross-products	-143.571	-503.571	1125.857	6782.571
	Covariance	-3.502	-12.282	27.460	165.429
	N	42	42	42	42

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

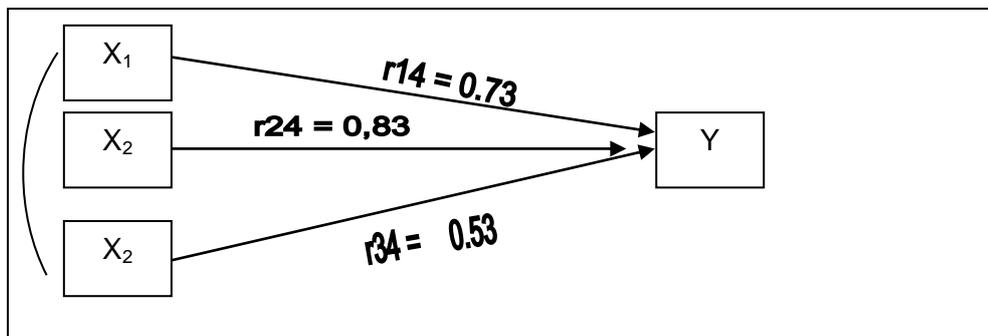
Pada tabel 4.30 hasil  $R_{4.321} = 0,883^{135}$ , Kedua hasil perhitungan baik secara manual maupun menggunakan bantuan program SPSS, menunjukkan nilai koefisien jalur yang sama yaitu  $R_{4.321}=0,883$ . Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai berikut:

4). Menentukan koefisien determinasi

$$\begin{aligned}
 KP &= r^2 \times 100\% \\
 KP &= 0,883^2 \times 100\% \\
 &= 0,779689 \times 100\% = 77,97\%
 \end{aligned}$$

Bedasarkan hasil perhitungan di atas, besarnya hubungan Potensi Karyawan ( $X_1$ ) Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 77,97%, sedangkan sisanya sebesar 22,03% dipengaruhi oleh variabel lain.

Nilai masing-masing Koefisien dan Bentuk pada Struktur Model



Tabel 4.31 Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis penelitian

No	Hipotesis penelitian	Uji statistik	$r_{hitung}$	t/F	Keputusan	Kesimpulan
1.	Terdapat hubungan positif signifikan antara Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kinerja	$H_0: \rho_{x_1y} = 0$	0,73	$t_{hitung} = 6,32$	$H_0$ ditolak $H_1$ diterima	Terdapat hubungan

<sup>135</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian*, 308.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	Karyawan (Y)	$H_1: \rho_{x_1y} \neq 0$				
2.	Terdapat hubungan positif signifikan antara Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y)	$H_0: \rho_{32} = 0$ $H_1: \rho_{32} \neq 0$	0,83	$t_{hitung} = 9,41$	$H_0$ ditolak $H_1$ diterima	Terdapat hubungan
3.	Terdapat hubungan positif signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y)	$H_0: \rho_{21} = 0$ $H_1: \rho_{21} \neq 0$	0,53	$t_{hitung} = 3,95$	$H_0$ ditolak $H_1$ diterima	Terdapat hubungan
4	Terdapat hubungan yang positif signifikan secara bersama-sama antara Potensi Karyawan ( $X_1$ ), Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y)	$H_0: \rho_{3,21} = 0$ $H_1: \rho_{3,21} \neq 0$	0,883	$F_{hitung} = 68,89$	$H_0$ ditolak $H_1$ diterima	Terdapat hubungan

## E. Analisis Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diuraikan bahwa terdapat hubungan Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dan Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y). Uraian selengkapnya adalah sebagai berikut:

### 1. Hubungan Potensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Potensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi variable Potensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan ( $r_{x_1y}$ ) = 0,73 pada Tabel interpretasi korelasi terletak pada interval  $\geq 0,70 - < 0,90$  keputusan memiliki hubungan yang kuat/tinggi. Tingkat keeratan hubungan variable Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat/tinggi. Untuk melihat signifikansi dengan kriteria pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $H_1$  diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil analisis data secara

manual diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,32$  nilai  $t_{tabel} = 2,021$ , maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,32 > 2,021$ ) maka  $H_a$  diterima, artinya ada hubungan positif dan signifikan antara Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat diterima karena teruji kebenarannya.

Pola hubungan antara kedua variable ini dinyatakan oleh persamaan  $Y = 107,71 + 0,21 X_1$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan Potensi Karyawan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,21 pada konstanta 107,71. Hasil analisis ini korelasi sederhana antara Potensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan sangat tinggi artinya makin baik Potensi Karyawan. Maka makin baik pula Kinerja Karyawan. Demikian pula sebaliknya makin rendah Potensi Karyawan maka makin rendah pula Kinerja Karyawan.

Dari penjelasan statistik di atas terlihat bahwa antara Potensi Karyawan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan tingkat keeratan hubungan yang tinggi, demikian pula secara parsial jika variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) tetap. Data ini mendukung bahwa Potensi Karyawan yang kuat akan menghasilkan Kinerja Karyawan yang semakin tinggi, demikian pula hal sebaliknya.

Hubungan potensi karyawan terhadap kinerja karyawan adalah positif, hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi sebesar 0,73 jadi semakin kuat Potensi Karyawan dalam diri karyawan maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat. Bagi organisasi, karyawan merupakan sebuah aset yang harus terus dikembangkan. Tujuan pengembangan tersebut adalah untuk meningkatkan produktivitas kinerja, melakukan efisiensi, memberikan kesempatan berkarir, atau untuk menemukan potensi karyawan. Strategi pengembangan SDM di perusahaan memang perlu dilakukan, terutama di era globalisasi seperti saat ini. Pengembangan SDM merupakan suatu usaha yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk membentuk manusia yang berkualitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja kepada suatu organisasi.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian dari Khan, *et al* (2011), Sabri, *et al* (2011), dan Emami, *et al* (2012), yang menunjukkan bukti ada hubungan yang positif signifikan antara Potensi Karyawan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga memperkuat pendapat Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992:16) mengartikan sumber daya manusia dalam rumusan seperti berikut ini: *Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society*'. Dimana pernyataan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut: sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Swasto (2013:23), mengemukakan kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2016 generasi milenial telah berkontribusi sebesar 38,8% terhadap total keseluruhan tenaga kerja di Indonesia. Jumlah ini akan semakin bertambah dengan terdapat harapan akan perekonomian Indonesia mampu terus bertumbuh. Dalam hal ini, tentu dibutuhkan cara untuk menggali akan potensi terbaik dari karyawan milenial yang ada.

Menurut buku "*Lead Or Leave It!*" terdapat beberapa cara untuk menemukan potensi pada karyawan. Cara pertama yang dapat dilakukan adalah dengan mendorong mereka menyampaikan ide-ide kreatif dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

inovatif-nya. Loyalitas akan kepentingan diri sendiri menjadi pokok utama untuk tetap dapat bersinergi pada perusahaan.

Selanjutnya, ide yang telah disampaikan diberi sentuhan modifikasi. Kecerdasan karyawan yang dikenal sangat kreatif dan inovatif, tidak seluruh ide dapat dilaksanakan. Adanya modifikasi, menjadikan segala gagasan tidak begitu saja dibuang, tapi tetap mendapat apresiasi hingga bertumbuhlah potensi mereka. Bukan sebaliknya yang sering mematkan pemikiran mereka sebab ide kurang realistis atau belum tepat.

Cara Ketiga adalah menghadirkan umpan balik bagi mereka. Langkah ini memiliki tujuan agar para generasi muda terus bersemangat dengan motivasi kerja yang tinggi. Adanya umpan balik menjadikan generasi milenial yang Anda pimpin mampu belajar memahami dirinya, dengan tetap menjaga harga diri mereka. Meski kebanyakan perusahaan telah mengadakan *employee assessment* setiap tahun, tapi ini tidaklah cukup. Para karyawan membutuhkan segera penilaian diri untuk diperbaiki dan ditingkatkan.

Manusia adalah makhluk Tuhan yang diciptakan dengan kesempurnaannya. Kesempurnaan tersebut disebabkan manusia dianugrahi potensi yang tidak diberikan kepada makhluk Tuhan yang lainnya termasuk kepada malaikat sekalipun. Dengan potensi yang dimilikinya tersebut manusia dapat berkreasi dan bermanfaat bagi dirinya sendirinya maupun bagi orang lain. Adapun potensi dasar yang dianugerahkan kepada manusia, yaitu: pendengaran, penglihatan, dan hati (selanjutnya dinyatakan sebagai pikiran).

Hal tersebut sesuai dengan QS An-Nahl, 16:78 yang artinya sebagai berikut:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi  
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

## 2. Hubungan Kompetensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kompetensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi variable Kompetensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan ( $r_{X_2Y}$ ) = 0,83 pada Tabel interpretasi korelasi terletak pada interval  $\geq 0,70 - < 0,90$  keputusan memiliki hubungan yang kuat/tinggi. Tingkat keeratan hubungan variable Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat/tinggi. Untuk melihat signifikansi dengan kriteria pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $H_1$  diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil analisis data secara manual diperoleh nilai  $t_{hitung} = 9,41$  nilai  $t_{tabel} = 2,021$ , maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,41 > 2,021$ ) maka  $H_a$  diterima, artinya ada hubungan positif dan signifikan antara Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima karena teruji kebenarannya.

Pola hubungan antara kedua variable ini dinyatakan oleh persamaan  $Y = 41,04 + 0,61 X_1$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit Kompetensi Karyawan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,61 pada konstanta 41,04. Hasil analisis ini korelasi sederhana antara Kompetensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan sangat tinggi artinya makin baik Kompetensi Karyawan. Maka makin baik pula Kinerja Karyawan. Demikian pula sebaliknya makin rendah Kompetensi Karyawan maka makin rendah pula Kinerja Karyawan.

Dari penjelasan statistik di atas terlihat bahwa antara Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan tingkat keeratan hubungan cukup kuat, demikian pula secara parsial jika variabel Potensi Karyawan ( $X_1$ ) tetap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

maka Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian dari Anita Christine Runtu Jantje Mandey Martha Ogotan. Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2005:24) bahwa *competency refers to an individuals, knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset usaha berharga. Jika pengelolaan aset SDM tidak dilakukan dengan baik, maka timbul kecenderungan untuk berpindah tempat kerja. Karyawan yang memutuskan keluar dari pekerjaan dikenal dengan istilah *turnover*. Ada banyak faktor yang mempengaruhi keinginan (intensi) *turnover*. Faktor-faktor tersebut meliputi tingkat komitmen, Kinerja Karyawan, kepercayaan, respek, dukungan manajemen, perkembangan dan kewajaran karier, serta kondisi dan peningkatkan kerja. Dalam penelitian ini peneliti menyoroti dua faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* yaitu komitmen organisasi dan Kinerja Karyawan.

Menurut Spencer (2003), faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu: 1. Keyakinan dan nilai-nilai, 2. Keterampilan, 3. Karakteristik kepribadian, 4. Motivasi, 5. Isu emosional, 6. Kemampuan intelektual dan 7. Budaya organisasi. Kompetensi merupakan landasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Menurut Lasmahadi (2012), Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Spencer and spencer (dalam Sudarmanto, 2009) mengatakan, kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi. Dengan kata lain, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Komunikasi yang baik ini, terutama dalam Kompetensi Karyawan sangat dianjurkan oleh agama, oleh karena itu Allah SWT berulang kali memerintahkan untuk berkata-kata yang baik ketika berkomunikasi, di antaranya pada firman-Nya dalam surat al-Baqarah ayat 263:<sup>136</sup>

﴿قَوْلٌ مَّعْرُوفٌ وَمَغْفِرَةٌ خَيْرٌ مِّنْ صَدَقَةٍ يَتَّبِعُهَا أَذًى ۗ وَاللَّهُ عَنِّي حَلِيمٌ﴾

“Perkataan yang baik dan pemberian maaf lebih baik dari sedekah yang diiringi dengan sesuatu yang menyakitkan (perasaan si penerima).” Allah Maha Kaya lagi Maha Penyantun.” (Q.S. Al-Baqarah: 263)

### 3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi variable Motivasi Kerja

<sup>136</sup> Q.S. Al-Baqarah/ 2: 263.

dengan Kinerja Karyawan ( $r_{X_2Y}$ ) = 0,53 pada Tabel interpretasi korelasi terletak pada interval  $\geq 0,40 - < 0,70$  keputusan memiliki hubungan yang sedang/cukup. Tingkat keeratan hubungan variable Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sedang/cukup. Untuk melihat signifikansi dengan kriteria pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $H_1$  diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil analisis data secara manual diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,95$  nilai  $t_{tabel} = 2,021$ , maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,95 > 2,021$ ) maka  $H_a$  diterima, artinya ada hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima karena teruji kebenarannya.

Pola hubungan antara kedua variable ini dinyatakan oleh persamaan  $Y = 88,79 + 0,16 X_3$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit Motivasi Kerja dapat mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,16 pada konstanta 88,79. Hasil analisis ini korelasi sederhana antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan sangat tinggi artinya makin baik Motivasi Kerja. Maka makin baik pula Kinerja Karyawan. Demikian pula sebaliknya makin rendah Motivasi Kerja maka makin rendah pula Kinerja Karyawan.

Dari penjelasan statistik di atas terlihat bahwa antara Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan tingkat keeratan hubungan cukup kuat, demikian pula secara parsial jika variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) tetap maka memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian dari Anita Christine Runtu Jantje Mandey Martha Ogotan. Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2005:24) bahwa *competency refers to an individuals, knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset usaha berharga. Jika pengelolaan aset SDM tidak dilakukan dengan baik, maka timbul kecenderungan untuk berpindah tempat kerja. Karyawan yang memutuskan keluar dari pekerjaan dikenal dengan istilah *turnover*. Ada banyak faktor yang mempengaruhi keinginan (intensi) *turnover*. Faktor-faktor tersebut meliputi tingkat komitmen, Kinerja Karyawan, kepercayaan, respek, dukungan manajemen, perkembangan dan kewajaran karier, serta kondisi dan peningkatan kerja. Dalam penelitian ini peneliti menyoroti dua faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* yaitu komitmen organisasi dan Kinerja Karyawan.

Menurut Spencer (2003), faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu: 1. Keyakinan dan nilai-nilai, 2. Keterampilan, 3. Karakteristik kepribadian, 4. Motivasi, 5. Isu emosional, 6. Kemampuan intelektual dan 7. Budaya organisasi. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Menurut Lasmahadi (2012), Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Sebagaimana yang disampaikan oleh Spencer and spencer (dalam Sudarmanto, 2009) mengatakan, kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi. Dengan kata lain, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Komunikasi yang baik ini, terutama dalam Kompetensi Karyawan sangat dianjurkan oleh agama, oleh karena itu Allah SWT berulang kali memerintahkan untuk berkata-kata yang baik ketika berkomunikasi, di antaranya pada firman-Nya dalam surat al-Baqarah ayat 263:<sup>137</sup>

﴿قَوْلٌ مَّعْرُوفٌ وَمَغْفِرَةٌ خَيْرٌ مِّنْ صَدَقَةٍ يَتَّبِعُهَا أَذًى وَآلَهُ عَنِّي حَلِيمٌ﴾

“Perkataan yang baik dan pemberian maaf lebih baik dari sedekah yang diiringi dengan sesuatu yang menyakitkan (perasaan si penerima).” Allah Maha Kaya lagi Maha Penyantun.” (Q.S. Al-Baqarah: 263)

### 1. Hubungan Potensi Karyawan, Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis keempat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Potensi Karyawan dan Kompetensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi variable Potensi Karyawan dan komitmen ekerja dengan Kinerja Karyawan ( $R_{X_1X_2X_3Y}$ ) = 0,883 pada Tabel interpretasi korelasi terletak pada interval  $\geq 0,90 - < 1,00$  keputusan memiliki hubungan yang sangat kuat/tinggi. Tingkat keeratan hubungan variable Potensi Karyawan ( $X_1$ ), Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sangat kuat kuat/tinggi. Untuk melihat signifikansi dengan kriteria pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan  $H_1$  diterima jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Berdasarkan hasil

<sup>137</sup> Q.S. Al-Baqarah/ 2: 263.

analisis data secara manual diperoleh nilai  $F_{hitung} = 68,89$  nilai  $F_{tabel} = 4,09$ , maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $68,89 > 4,09$ ) maka  $H_a$  diterima, artinya ada hubungan positif dan signifikan antara Potensi Karyawan ( $X_1$ ), Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat diterima karena teruji kebenarannya.

Besarnya kontribusi variable Potensi Karyawan, Kompetensi Karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan diketahui dengan cara mengkuadratkan perolehan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 77,97%. Secara statistic ini memberikan pengertian bahwa 77,98% variasi perubahan Kinerja Karyawan ditentukan oleh Potensi Karyawan, Kompetensi Karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan pola hubungan fungsional seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas ini berarti jika seluruh karyawan PUPR Provinsi Jambi diukur tentang Potensi Karyawan, Kompetensi Karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan maka 77,97% variasi ketiga variable tersebut akan berdistribusi normal dan mengikuti pola korelasi Potensi Karyawan, Kompetensi Karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Potensi Karyawan, dan Kompetensi Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian dengan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar = 68,99 dengan nilai F table pada signifikansi 5% adalah = 4,09.

Hasil pengujian regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar = 0,7797 atau 77,97%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya sumbangan efektif dari ketiga variable bebas terhadap variable terikat. Sumbangan efektif tersebut berarti Potensi Karyawan, Kompetensi Karyawan dan motivasi kerja mempengaruhi 77,97% Kinerja Karyawan sedangkan sisanya

sebesar 22,03% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa variabel Kompetensi Karyawan dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan lebih dominan dipengaruhi oleh Kompetensi Karyawan yang ada di Dinas PUPR Provinsi Jambi, namun juga tidak lupa dipengaruhi oleh Potensi Karyawan, dan Motivasi Kerja. Kompetensi Karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, karena sistem nilai dan Kinerja Karyawan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika Kompetensi Karyawan baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.

Dengan demikian Kompetensi Karyawan berhubungan dengan Kinerja Karyawan. Indikator Kompetensi Karyawan yang paling mendominasi adalah karyawan selalu memperhatikan semua hal secara detail agar layanan yang dihasilkan mempunyai kualitas yang bagus dan maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan mampu memperhatikabn secara detail produk yang mereka hasilkan, maka ketika itu pula keberadaan budaya dirasakan oleh karyawan dan diharapkan perilaku mereka sesuai dengan budaya tersebut sehingga nantinya akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian Taurisa dan Ratnawati (2012) dan Djuremi dkk (2016) menemukan hasil empiris bahwa Kompetensi Karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Melalui Kompetensi Karyawan mampu menentukan identitas dari suatu kelompok, dalam kelompok ini diartikan sebagai suatu organisasi. Kompetensi Karyawan sebagai suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi, sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

perorangan. Keutamaan Kompetensi Karyawan merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok, pegawai tidak akan terlepas dengan Kompetensi. Semakin baik kompetensi karyawan di dalam suatu organisasi, maka akan memiliki hubungan pada Kinerja Karyawan, sehingga ada kepuasan tersendiri yang dirasakan pegawai dalam bekerja di organisasi.

Karyawan merupakan aset penting bagi suatu lembaga pemerintah maupun swasta. Karenanya perlu dikelola dengan baik, sebab karyawan merupakan ujung tombak keberhasilan lembaga mencapai tujuan jangka pendek dan jangka Panjang sesuai rencana bisnis yang dibuat oleh pemilik dan pengelola lembaga.

Karyawan yang baik dimulai dari melakukan seleksi yang tepat sesuai dengan kebutuhan lembaga pemerintah maupun swasta saat itu. Semakin besar dan kompleks kerja yang ada di lembaga pemerintah maupun swasta, tentu membutuhkan lebih banyak keahlian dari karyawannya. Selain itu kemampuan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsi di bagian dimana mereka diberikan tanggung jawab merupakan hal yang sangat penting. Sebab kesalahan kecil bisa saja berpengaruh kepada hasil secara keseluruhan. Apalagi kesalahan itu terjadi pada bagian yang sangat vital di lembaga pemerintah maupun swasta.

Konsep *'zero defect'* menjadi sesuatu yang mesti dijalankan. Konsep *'zero defect'* adalah sebuah konsep yang beranggapan bahwa sesuatu kegiatan dengan tingkat kesalahan atau kegagalan 0 (alias tanpa kesalahan). Dalam hal ini kesalahan yang dilakukan akibat *'human error'*.

Sekalipun secara kenyataan tidak mungkin hal ini terjadi, Produksi tanpa cacat, namun bagaimana mengurangi tingkat kesalahan menjadi sangat kecil sekali bahkan bisa menjadi zero. Tentu saja, ini harus dilakukan dengan mengelola karyawan menjadi terampil dan handal melakukan segala sesuatu dengan menyiapkan aturan main atau bentuk tertulis yang bisa dijalankan oleh setiap karyawan dengan benar. Karena sejatinya kesalahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

meskipun kecil akan membawa dampak. Karenanya dalam praktiknya ada tim pengawasan internal pada setiap level dan jenis kegiatan usaha yang dijalankan.

Oleh sebab itu menjadi penting dilakukan Pendidikan dan pelatihan bagi setiap karyawan yang ada di lingkungan kerja lembaga pemerintah maupun swasta. Pendidikan dan pelatihan menjadi kunci penting keberhasilan pencapaian target perusahaan secara maksimal.

Perusahaan perlu membuat Analisa kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan besarnya kegiatan lembaga pemerintah maupun swasta yang dapat dilihat dari struktur organisasi lembaga pemerintah maupun swasta. Selanjutnya dibuat *Job Description* dan *Job Specification* untuk memastikan karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Selanjutnya bagian HRD perlu membuat *Job Profilling* untuk memastikan perkembangan jabatan setiap karyawan.

Dalam perjalanan setiap karyawan perlu dilakukan penilaian atas kinerja yang dilakukan. Hal ini sebagai bahan evaluasi bagi setiap karyawan. Evaluasi bisa dilakukan minimal 1 tahun sekali dengan membuat catatan tertulis. Evaluasi bisa dilakukan dengan beragam cara seperti dengan *Key Performance Indicator* (KPI) yang mampu mengukur kinerja karyawan.

Jika terjadi peningkatan prestasi perlu diberikan apresiasi. Jika terjadi penurunan prestasi maka perlu dilakukan pembinaan dari setiap atasan masing-masing. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu sarana yang bisa dilakukan untuk memastikan kinerja karyawan selalu terjaga dengan baik. Tentu saja, ini menjadi pekerjaan yang sangat penting, pemberian penghargaan dari atasan adalah bagian dari perhatian pimpinan terhadap prestasi kinerja karyawan sehingga akan memotivasi bagi teman sejawat untuk mengejar prestasi. Kinerja juga tidak terlepas dari pekerjaan suatu tim atau kelompok atau bila dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan tingkatan jabatan kerja masing masing baik dari unsur pimpinan hingga ketua bidang atau ketua divisi sampai ke jabatan kerja paling rendah, namun untuk mencapai tujuan organisasi atau kantor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

tidak boleh melanggar etika tata cara dan prilaku tidak melanggar hukum dengan Tindakan melanggar moral karena disamping akan merugikan diri sendiri dan akan timbul penyesalan akibat perbuatan negatip.

Karena seperti diketahui pada karyawan bidang Bina Konstruksi dinas pekerjaan umum dan perumahan merupakan pekerjaan yang sangat rentan terhadap Tindakan melanggar hukum bila tidak dilandasi moral dalam memegang amanah jabatan yang di emban, baik itu jabatan kerja tingkat trampil seperti juru atau pekerja lapangan dan pengawas lapangan apalagi jabatan kerja ditingkat ahli yang merupakan pengambil kebijakan praktis di kegiatan lapangan sebagai pimpinan proyek atau manajer perusahaan yang bersinggungan dengan pendapatan lebih atau income yang menggiurkan dari pihak luar, sehingga jabatan kerja mulai dari juru seperti penjaga logistik, penjaga gudang material hingga pekerja konstruksi tingkat trampil seperti tukang kayu, tukang batu, tukang besi, tukang kramik, tukang listrik, pekerjaan plumbing, pekerjaan bongkar muat, dan sebagainya hingga tingkat jabatan kerja ahli bangunan Gedung, ahli bangunan air, ahli pekerjaan konstruksi jalan dan jembatan, semuanya itu merupakan bagian dari pekerja yang memiliki potensi, berkompotensi dengan motivasi kerja kearah negatip untuk memperoleh kinerja yang dianggap benar dan menghalalkan segala cara sehingga perlunya manajemen pendidikan islam yang harus dominan dalam meluruskan prilaku kearah negatip atau melanggar moral dan tidak amanah. Norma norma dan standar kerja yang benar bila dilanggar akan menimbulkan kerugian dan akibatnya akan timbul prilaku negatip yang akan berakibat terbentur dengan masalah hukum hingga berujung terpidana disinilah peran Pendidikan islam yang harus menjadi landasan dalam berperilaku sebagai insan yang amanah dan islami.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## BAB Va PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Potensi Karyawan berkorelasi langsung positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik potensi karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi antara potensi karyawan dengan kinerja karyawan diperoleh nilai 0,73.
2. Kompetensi Karyawan berkorelasi langsung positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi Kompetensi karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi antara kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan diperoleh nilai 0,83.
3. Motivasi kerja berkorelasi langsung positif dan signifikan dengan Kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin baik kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai 0,53.
4. Potensi karyawan, kompetensi karyawan, dan motivasi kerja secara simultan berkorelasi dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik tinggi potensi karyawan, kompetensi karyawan, dan

motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi secara simultan antara Potensi karyawan, kompetensi karyawan, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai 0,883.

## B. Implikasi

Penelitian ini memberikan pengertian bahwa gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan pengambilan keputusan secara parsial dan simultan berkorelasi dengan akuntabilitas kepala kantor. implikasi yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

simultan berkorelasi dengan akuntabilitas kepala kantor. implikasi yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Potensi karyawan terbukti mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dan motivasi kerja. Pada aspek potensi karyawan, masih banyak karyawan yang belum memiliki potensi yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Sehingga implikasi temuan ini adalah hendaknya pimpinan PUPR dapat memberikan motivasi dan contoh yang baik pada karyawan PUPR.

Lima cara mengembangkan potensi karyawan: 1) Menjadi *role model* Sebelum mengembangkan orang lain secara kredibel dan efektif, tentu harus dimulai dari diri sendiri. Jadilah *role model* atau teladan bagi karyawan. Mempelajari pengembangan diri yang baik juga akan membantu mempertajam ketrampilan sebagai cara dalam mengembangkan potensi karyawan.

Selain individu yang menjadi *role model*, seseorang dapat mengembangkan *network* karyawan dengan memperkenalkan mereka pada mentor yang merupakan ahli di bidangnya.

2) Saling menghormati dan bangun kepercayaan. Karyawan perlu mengetahui bahwa mendiskusikan perkembangan mereka

bukan hanya cara licik untuk membuat mereka mengakui kelemahan mereka. Untuk menginspirasi mereka agar mengambil alih proses, Anda harus mulai dengan membangun kepercayaan. Bantu mereka untuk melihat anda berinvestasi 3) Membantu rencana karir mereka. Setelah mendapatkan kepercayaan mereka, Anda dapat membantu rencana karir mereka. Dengarkan apa yang menjadi keinginan dan kekhawatiran mereka. Setiap karyawan memiliki latar belakang yang berbeda-beda dan bakat yang berbeda-beda, dengan tujuan yang berbeda-beda pula. Anda dapat membantu memetakan jalan menuju tujuan akhirnya. Anda juga dapat membantu mengidentifikasi area kelemahan dan kekuatan mereka. Kenali potensi karyawan dan arahkan sesuai kemampuannya. Cara mengembangkan potensi karyawan ini cukup efektif, karena ketika diberi kesempatan dan kepercayaan untuk mengeksplor sesuai minat mereka, hasil kerja mereka bisa lebih optimal. 4) Ubah *meeting* mingguan menjadi kesempatan belajar Tidak perlu menunggu *review* tahunan untuk mengembangkan kinerja karyawan, atau menyerahkan semuanya ke departemen HR. Semua interaksi reguler Anda, mulai dari ulasan, check-in proyek, hingga *meeting* mingguan, adalah peluang untuk mengembangkan tim Anda. Pertimbangkan cara untuk mengintegrasikan pola pikir pengembangan ke dalam rapat rutin Anda. Anda dapat berdiskusi mengenai apa yang bisa perusahaan lakukan untuk mengembangkan kinerja karyawan. Kita semua memiliki kelemahan. Manajer sering kali adalah orang yang dengan bijaksana dapat membantu karyawan melihat kelemahan yang menghalangi keefektifan atau kemajuan mereka. Bersiaplah untuk memberikan umpan balik tidak hanya pada ulasan kinerja tahunan, tetapi sepanjang tahun. Perlu diingat jangan hanya memberikan kritik ketika karyawan melakukan kesalahan, namun berikan juga pujian atau *reward* ketika mereka melakukan pekerjaannya dengan baik. 5) Berinvestasi terhadap karyawan. Terakhir, jika memungkinkan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

perkaya tujuan perkembangan karyawan Anda dengan pelatihan, konferensi, pelatih, dan sumber daya nyata lainnya. Program pelatihan yang baik, meski bukan pengganti dari apa yang dapat Anda capai sebagai manajer, akan meningkatkan upaya Anda dan menunjukkan kepada anggota staf Anda bahwa Anda berinvestasi secara sah dalam pertumbuhan mereka. Meskipun harus mengeluarkan *budget* ekstra, namun ini adalah cara mengembangkan potensi karyawan yang paling efektif dan bisa terlihat hasilnya.

- b. Kompetensi terbukti mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dan motivasi kerja. Implikasi temuan ini adalah perlunya meningkatkan kompetensi bagi personil polisi dan karayawan PUPR, sehingga karyawan lebih memiliki kinerja dan motivasi kerja yang tinggi atau memadai dalam melaksanakan tugas dan jabatan.

Kebutuhan memperoleh karyawan yang kompetensi, unggul dan professional yang diharapkan oleh banyak badan usaha di Indonesia baik badan usaha pemerintah maupun swasta untuk bisa bersaing dalam era globalisasi sering kali hanya menjadi angan-angan semata. Begitu banyak dana pengembangan SDM dikeluarkan untuk maksud tersebut namun sering kali menghasilkan kekecewaan. Beberapa pakar dari *cognitive science* yang lebih dikenal sebagai *the brain science* mempercayai bahwa upaya peningkatan kompetensi karyawan akan menjadi lebih sulit bahkan mungkin meleset manakala cara yang digunakan melupakan peranan dari otak manusia sebagai sentral motor penggerak dari kerja manusia dan hal tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan reframing. Pendekatan reframing merupakan penggeseran konsepsi organisasi tentang bagaimana suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Karakteristik spesifik dari pendekatan ini, menegaskan bahwa upaya menciptakan kompetensi karyawan dalam organisasi harus dilakukan manakala usaha yang dilakukan mampu membuka pola pikir SDM dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

organisasi. Konsep kompetensi mulai menjadi trend an banyak dibicarakan sejak tahun 1993 dan saat ini menjadi sangat populer terutama dilingkungan perusahaan multinasional dan nasional yang modern.

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan. Dalam rangka operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, mampu mengefektifkan dan mengefisiensikan proses produksi didalam perusahaan serta mampu menghasilkan produk yang memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen. Kesemuanya ini pada akhirnya memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam bentuk keuntungan daya asing. Tentu saja kompetensi manajerial tidak dapat datang begitu saja, melainkan harus diciptakan terutama melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Pengelolaan yang dimaksud didasarkan pada tiga prinsip.

Prinsip pertama adalah pengelolaan dengan orientasi pada layanan. Prinsip ini diperlukan untuk mencegah pengelolaan sumber daya manusia seperti sebuah pabrik yang menghasilkan keluaran-keluaran seragam (standar), seperti tata cara, pedoman pelaksanaan dan formulir yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Prinsip kedua adalah pengelolaan yang memberikan kesempatan seluasluasnya kepada sumber daya manusia untuk berperan serta aktif di dalam perusahaan. Tujuannya agar pekerjaan menjadi lebih menarik sehingga mampu mendorong semangat kerja sumber daya manusia dan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik lagi (mendorong sumber daya manusia untuk terus-

menerus menyempurnakan hasil kerja mereka). Penyempurnaan tanpa henti ini hanya dapat terwujud apabila sumber daya manusia terus meningkatkan kemampuan kerja mereka dan ini sama artinya dengan mendorong terciptanya kompetensi manajerial

- c. Motivasi Kerja memiliki efek positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, upaya yang bisa dilakukan oleh pimpinan PUPR untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperluas pengetahuannya dengan menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan sesuai dengan bidang tugas yang dijalannya.

Apabila motivasi kerja dari para karyawan sudah terbentuk kemudian perusahaan tempatnya bekerja sudah memberikan kompensasi sesuai harapan karyawan maka akan timbul kepuasan kerja dalam diri karyawan. Kepuasan dan kenyamanan seseorang di lingkungan kantor dapat dilihat dari bentuk fasilitas yang diberikan kantor atau instansi bersangkutan. Dengan demikian pemberian kompensasi yang baik akan berdampak positif kepada kepuasan kerja karyawan dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan motivasi kerja yang keras, dan semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut, dan hal ini akan berdampak baik untuk perusahaan.

- d. Kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari dua model struktural yang diteliti, pada model pertama yaitu kinerja karyawan sebagai variabel endogen, kompetensi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan jika dibandingkan dengan motivasi kerja. Pada model struktural 2 yang menempatkan potensi karyawan sebagai variabel endogen, diketahui bahwa kinerja karyawan menjadi faktor dominan, kemudian kompetensi dan terakhir adalah motivasi kerja. Berdasarkan temuan ini, maka prioritas peningkatan kinerja karyawan dan motivasi kerja dapat dilakukan melalui peningkatan potensi, dan kompetensi karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut dengan kinerja. Faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, pengetahuan tentang pekerjaan, perencanaan kegiatan, wewenang, disiplin dan inisiatif. Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah : memiliki tanggung jawab pribadi, mempunyai tujuan yang realistis, dapat merealisasikan rencana yang sudah diprogramkan, berani mengambil risiko dan dapat memanfaatkan umpan balik dari seluruh kegiatan yang telah dilakukan.

Indikator kinerja karyawan yang perlu diketahui adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen. Manfaat dari penilaian kinerja adalah perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan pengembangan karir, penyimpangan proses pengadaan karyawan, ketidakakuratan informasi, kesalahan rancangan pekerjaan, kesempatan kerja yang sama dan tantangan eksternal.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, maka peneliti merekomendasikan model penelitian Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki hubungan dengan variable Potensi Karyawan ( $X_1$ ) Kompetensi karyawan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Gambar 5.21 Novelty Variabel Kinerja Karyawan

### C. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, kesimpulan, dan implikasi penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran berikut:

Pertama, seluruh karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat ( PUPR ) Provinsi Jambi agar dapat menjadikan temuan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan melalui perbaikan potensi, kompetensi, dan motivasi kerja. selain adanya regulasi

yang menjadi pedoman seperti sistem merit yang berlaku di kalangan ASN atau PNS.

Kedua, pimpinan PUPR hendaknya mampu mengkolaborasikan antara potensi karyawan dan kompetensi karyawan sebagai landasan dalam pengembangan kinerja karyawan yang dapat diterima oleh berbagai pihak sebagai bukti dari sifat akuntabilitas sebagai pemimpin. Mengkolaborasikan potensi karyawan, kompetensi karyawan dan motivasi kerja yang dapat dipertanggungjawabkan harus berlandaskan ajaran Islam yang bersumber dari al-Qur'an dan Hadis yang jelas relevansinya dalam kaidah agama.

Dengan berlandaskan dua sumber tersebut sebagai pemimpin akan mampu mengayomi bawahannya yang akan memancarkan sinar yang mampu menerangi dan memberikan pencerahan kepada berbagai pihak yang berkaitan dengan pendidikan apalagi dibidang keislaman sebagai landasan pengambilan kebijakan.

Ketiga, kepala Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebagai lembaga yang berhak mengevaluasi kinerja karyawan hendaknya dalam memberika tugas dengan membuat standar dan kreteria yang berlandaskan ajaran Islam, baik ditinjau dari kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Ketika kreteria atau kompetensi tersebut terdapat pada karyawan yang dilandasi nilai-nilai qur'ani, maka pertanggungjawaban terhadap amanah yang diembannya merupakan hal yang paling utama yang harus diperhatikan serta dengan amanah dalam kepemimpinan terhadap karyawan.

Keempat, para peneliti di bidang manajemen pendidikan dan sumber daya manusia serta perilaku organisasi dapat melakukan kajian lanjutan yang lebih komprehensif dan mendalam tentang berbagai variabel yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

berkorelasi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan mengkomunikasikan ajaran Islam yang bersumber dari

al-Qur'an, Hadis dengan pemikiran-pemikiran modern dalam rangka membangun sebuah paradigma lembaga pendidikan yang berlandaskan nilai nilai norma dan standar serta moral dan spiritual yang islami serta amanah dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai karyawan yang mempunyai potensi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja *rahmatan lil 'alamin*.

Jambi, November 2022

Peneliti,



Ellyta Mona

NIM. DMP. 1617

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## DAFTAR PUSTAKA

Alquran dan Terjemahnya, Kementerian Agama Republik Indonesia, Surat At-Tawbah ayat 105

Abd. Kadim Masaong dan Arfan A. Tilome, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence (Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual untuk Meraih Kesuksesan yang Gemilang)*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Agus Irianto, *Statistik; Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana, 2015.

Agus Wibowo, *Akuntabilitas Pendidikan; Upaya Meningkatkan Mutu dan Citra Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.

Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.

Artana.I Ketut. (2009). *Analisis Kinerja Pegawai*. Versi elektronik. Diakses dari : [eprints.undip.ac.id/17673/1/1\\_ketut\\_artana.pdf](http://eprints.undip.ac.id/17673/1/1_ketut_artana.pdf), pada 15 April 2018.

Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*. Jakarta: Arga, 2005.

Bernardus Sandjaja, *Pengantar Membangun Teori Penelitian Merajut Kesangsian Menggapai Kebenaran*, Jakarta, Prestasi Pustaka, 2015,

Bober, J. Marcie., *TheChallenges of Instructional Accountability*. Tech Trends Journal. Volume 48. No 4, 2004.

Colquitt Jason A., LePine Jeffery A., and Wesson Michael J., *Op. Cit.*.

Currie, Jan dan Huisman, Jeroen. *Accountability in higher education: Bridge over troubled water?* Higher Education Journal.volume 48. Kluwer Academic Publishers. Printed in the Netherlands, 2004.

Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*.Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

Departemen Agama RI, *Akuntabilitas dan Good Governance*. Jakarta: Sekretariat jenderal Biro organisasi dan tatalaksana, 2006.

Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Al-Huda, 2007.

E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.

E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2011)

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-4* (Jakarta: Prenada Media Group, 2012)

Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana, 2006.

Evi Syaefini Shaleha, "Pengambilan Keputusan Partisipatif dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah" dalam *Disertasi* (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2008.

Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*. Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2011.

Fred, Luthans., *Organizational behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011.

Glenda Lappan, *Sample and Population: Data and Statistics*, (New Jersey: Pearson Pretince Hall, 2007)

Goleman, Daniel., *Emotional Intelligence; Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Terj. T. Hermaya, Jakarta: Gramedia Pustaka utama, 2014.

Griffin, Ricky W., *Organizational Behavior*. Boston: Houghton Mifflin, 1986.

Gunawan, M. Ali. (2013). hal.100 *Statistik untuk Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Parama Publishing

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hamidah Sulaiman, dkk., "Kecerdasan Emosi Menurut Al-Quran dan Al-Sunnah: Aplikasinya dalam Membentuk Akhlak Remaja" dalam *The Online Journal of Islamic Education*, Vol. 1 Issue 2, Malaysia: University Malaya, 2013.

Handy, C. B. *Understanding Organizations*, fourth edition, Penguin Books 1993, p. 15. Dalam Laurie J. *Mullins, Management & Organisational Behaviour Ninth Edition*.

Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)

Ibn *Katsir, Tafsir Ibnu Katsir*, terjemahan Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq al-Sheikh. Bogor: Pustaka Imam Syafi'i, 2009.

Imam Abdul Fida Isma'il Ibnu Kasit Ad-Dimasyqi, *Tafsir Ibnu Katsir*, terjemahan. Bahrin Abu Bakar. Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2009.

Indra Bastian, *Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat, 2014.

Irham Fahmi, *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan: Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016

J. Mullins, Laurie, *Management and Organisational Behaviour*. London: Prentice Hall, 2005.

Jason A. Colquitt, J, Lepine, Micheal J.Wessom, *Organizational Behavior Improving Performance and Comitment in the Workplace*, (USA: McGraw-Hiill Education, 2015).

Jeni Wulandari, dkk, *Identifikasi kompetensi manajerial pada level manajemen menengah dalam industri perbankan Indonesia*, Jurnal Siast Bisnis Vo. 22 No. 1 2008, 20-37

Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2013)

Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Sripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2013.

Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013)

Kasi Kelembagaan dan Sistem Informasi Madrasah Bidang pendidikan Madrasah, *Laporan Data Madrasah*. Jambi: Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi, 2013.

Kenneth, Leithwood., et.al., *Educational accountability: the state of the art*. Gütersloh: Bertelsmann Foundation, 1999.

Knapp, Michael S., dan Feldman, Susan B., *Managing the intersection of internal and external accountability Challenge for urban school leadership in the United States*, *Journal of Educational Administration* Vol. 50 No. 5, 2012.

Luthans Fred, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi, 2006.

Lynn, Adele B., *The EQ interview: Finding Employees with High Emotional Intelligence*. New York: AMACOM, 2008.

M. Abdurahman dan Muhidin, SA., *Analisis Kolerasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2007.

M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Mamduh M. Hanafi, *Manajemen*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2003.

Mangkunegara. Prabu. A.A.A (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi Offset, 2009.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Marzuki, *Metodologi Research* Cet.II. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII,1983.

Mas Udik Abdullah, *Meledakkan IESQ dengan Langkah Takwa dan Tawakal*. Jakarta: Dzirkul Hakim, 2005.

Mc. Adams, D., et.al., A. Urban school district accountability systems. Report. Center for Reform of School System for Education Commission of the States. 2003.

Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan ke-17. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.

Mohamad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE, 2006.

Muchechetera, Catherine.,*et.al.*, “Effect of Emotional Intelligence on Empowerment of Business Leaders in Zimbabwe” dalam *International Journal of Science and Research (IJSR)*, Volume 3 Issue 1, January 2014.

Muhammad Muslich, *Metode Pengambilan Keputusan Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Muhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*, Jakarta Selatan, Gp Press group, 2013

Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Referensi, 2013.

Northouse, Peter G., *Kepemimpinan; Teori dan Praktik*. Edisi Keenam, terj. Ati Cahayani, Jakarta: Indeks, 2013.

Nur Efendi, *Islamic Educational Leadership; Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: kalimedia, 2015.

Penny Kusumastuti Lukito, *Membumikan Trasparansi dan Akuntabilitas Sektor Publik: Tantangan Berdemokrasi ke Depan*. Jakarta: Grasindo, 2014.

Peraturan Gubernur Jambi Nomor 45 Tahun 2016, tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi

Perie, Marianne., et.al., *Key Elements for Educational Accountability Models*. Washington, DC: Council of Chief State School Officers, 2007.

Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangannya*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2012)

Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, Ed. 4, Jakarta, Prenadamedia Group, 2015.

Ramayulis, *Psikologi Agama*. Jakarta: Kalam Mulia, 2007.

Ratnawati Susanto, *Hubungan Pengambilan Keputusan Rasional Dengan Akuntabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Eduscience – Volume 2 Nomor 1, Agustus 2016.

Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: ALFABETA, 2013.

Robbin, Stephen P., *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.

Robbins Stephen S. & Coulter Mery, *Manajemen*, Edisi kesepuluh, jilid 2, Alih Bahasa Bob Sabran, (Jakarta: Erlangga, 2013)

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary., *Management*. New Jersey: Prentice Hall, 2012.

Rusdy A. Rifai, *Pengantar Manajemen*. (Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.2009)

Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2012.

Savage, Jan., dan Moore, Lucy., *Interpreting accountability: An ethnographic study of practice nurses, accountability and multidisciplinary team decisionmaking in the context of clinical governance*. London: Royal College of Nursing, 2004.

Siswanto, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial* (Jakarta, Gaug Persada Press, 2009)

Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Situasional dan Mitos*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta, 2008.

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013)

Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.

Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)

Supriyanto, Ahmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 191.

Sutrisna Hadi, *Metodologi Research*. Jilid II, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 2011.

Sutrisno Hadi, *Metodologi Reaserch*. Yogyakarta: Andi Ofset, 2000.

Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Syamsir Torang, *Organisasi & Majajemen ( Prilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen*, Bandung, Alfabeta, 2014

T. Hani Handoko, *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 2010.

Terry Gr. dan Rue, L.W., *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Tim Redaksi FOKUSMEDIA, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: FOKUSMEDIA, 2007.

Tim Revisi Buku Panduan Tesis dan Disertasi, *Buku Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi*. Jambi: Pascasarjana IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2015.

Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pngantar)*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Usman, Husaini (2014) *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014)

Veithzal Rivai, Bachtiar dan Boy Rafly Amar, *Pemimpin dan kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

Veithzal Rivai.dan Zainal, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada

Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Cet. Ke-4 (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016)

Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

Wibowo.. *Manajemen Kinerja*.( Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Persada, 2014)

Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

Yukl, Gary., *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks, 2010.

### Jurnal dan Disertasi

Ahmad Muflih, Armanu, Djumahir and Solimun, *Leadership Evolution of Salafiyah Boarding School Leader at Lirboyo Kediri*, International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org, Vol. 3, Issue 3, March, 2014, p.34,48.

Ahmed, Mashal & Shafiq, Saima. *The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector*. International Journal of Management and Business Research: A Administration and Management, Volume 14 Issue 3, Version 1.0 Fakistan: Global Journal, 2014

Asmiyati, Disertasi , *Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMA Negeri di Propinsi Jambi*, Disertasi, Pascasarjana, Universitas Negeri Sultan Thaha Saifudin, Jambi, 2017

Asroii, Disertasi, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Madrasah, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru Madrasah Aliyah Se kota Bekasi*, 2013

Aththaariq, R.M. Mochammad Wispandono, M. Alkirom Wildan. Jurnal, *Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Trunojoyo Madura*, Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis Vol 1 No. 1 Tahun 2014

Disertasi Herlina PPs Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Kalimantan Barat*. 2010.

Elica Bica, Camelia Firica, 2010, *The Infulence of Transformasional Leader Upon Organizational Culture*, Journal of Applied Sciences Vol. V/ Issue 1 (11)/ Spring, 2010, hal. 47.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

Mappamiring. *Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on the Performance of Employees (Studies in Islamic Banking in Makassar)*. International Journal of Academic Reserach in Business and Social Sciences, Volume.05, No.12 HRMARS, Fakistan, 2015.

Maria Liakopoulou. Jurnal, *The Professional Competence of Teachers: Which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness*, International Journal of Humanities and Social Science, Vol. 1 No. 21 Special Issue - December 2011

Mochamad Mochklas, *Influence of Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation Employee Loyalty (Study at PT. Hilon Surabaya S.The* International Journal Of Business & Management (ISSN 2321–8916).

Sherly Iliana Iskandar, 2012. *School Leadership in Global Perspective: A Study of the Influence of Organizational Culture, Ability, and Motivation Based on Geoleadership Model towards Leadership Capacity in Realizing Intelligent School at Catholic Junior High Schools in West Java, Indonesia*, EDUCARE, International Journal for Educational Studies, 4(2) 2012, hal. 137.

Shii Ling and Mee *the Influence of Transformational Leadership on Teacher Commitment towards Organization, Teaching Profession, and Student Learning in Secondary Schools in Miri, Sarawak, Malaysia*, EDUCARE, International Journal for Educational Studies, 4(2) 2012, hal. 155.

Thamrin. *The Influence of Tranformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance*. International Journal of Innovation, Management and Tecnology. 2012

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## Curriculum vitae



Ellyta Mona lahir di Jambi pada tanggal 15 oktober 1965. Putri dari bapak H.Sidik Arbai, BA (Alm) dan ibu Bidan Hj. Zubaidah (Alm) . Anak Pertama dari 5 bersaudara. Adik kedua Irfani Wijaya, SE Bekerja sebagai ASN Di Pemkot Jambi, adik Ketiga Winda Triana, S.Pd, M.Kes bekerja sebagai dosen Poltekes Kemenkes, adik Keempat Letkol Laut Edward Faisal bekerja di Kemenhan RI di Jakarta dan adik kelima Dra. Nella Ervina, MM.Agr bekerja di Pemkot Jambi. Menikah dengan Ir. Marsandi, MM, MT (Alm) dan dikaruniai 2 orang putra Bernama dokter CKM. M.Adhitya Ryoca. Sudah bekerja di Batalyon Mandala Yudha Banten. M. Arhigya Elzsa yang masih berkuliah Semester Akhir di UIN Syarif Hidayatullah jurusan Hubungan Internasional dan 2 orang putri yang Bernama dokter Byanicha Aurora yang sedang melanjutkan Pendidikan spisialis Anak di UI dan Azra Rossarya yang baru selesai SMA 1 Jambi Berasal dari kota Jambi yang dilahirkan di jambi namun kedua orang tua dan mertua berasal dari kabupaten Ogan Komering Ulu serta kabupaten Muara Enim daerah Sumatra Selatan. Saat ini tinggal di kecamatan Alam Barajo kelurahan Mayang Mangurai perumahan Puri Mayang nomor HP. 0811744520 E-mail [ellyta.mona1965@gmail.com](mailto:ellyta.mona1965@gmail.com) dan [ellyta\\_mona@yahoo.com](mailto:ellyta_mona@yahoo.com)

Menyelesaikan Pendidikan di SD Xaverius Jambi pada tahun 1971 s/d 1977. Melanjutkan Pendidikan SMP di SMP Xaverius pada tahun 1977 s/d 1981 Jambi dan SMA Xaverius Jambi jurusan IPA pada tahun 1981 s/d 1984 selanjutnya melanjutkan Pendidikan ke Universitas Tridinanti Palembang pada Fakultas Teknik program study Teknik Sipil Pada tahun 1984 s/d 1991 Setelah menamatkan kuliah Kembali ke tanah kelahiran Jambi dan menjadi Dosen Yayasan Pendidikan Jambi diangkat sebagai Dosen Tetap Yayasan dgn SK ketua Yayasan sekaligus sebagai Gubernur Jamb bp. Drs. H. Abdurahcman Sayoeti pada tahun 1991 di Fakultas Teknik Jurusan Teknik Sipil selanjutnya diterima menjadi CPNS tahun1998 pada Departemen Pekerjaan Umum di tempatkan di Kanwil PU Provinsi Jambi, selanjutnya harus melepas status sebagai dosen Tetap Yayasan menjadi Dosen Luar biasa di Univeristas Batanghari (UNBARI) hingga sekarang masih menjadi dosen Fakultas Teknik Sipil di Yayasan Pendidikan Jambi. UNBARI dengan NIDK .nomor 888 112 3419. Mengajar mata kuliah Mekanika Tanah 1 dan Mekanika Tanah 2 serta stabilitas perkuatan lereng dan tebing, melaksanakn Tri Dharma perguruan tinggi dengan mendapat pangkat jabatan fungsional lektor serta menjadi pembimbing Tugas Akhir /Sripsi Mahasiswa S1 Bidang Teknik Sipil dan juga penguji Ujian Komprehensif mahasiswa S1 Bidang Teknik Sipil. Menjadi Nara Sumber Pelatihan Tenaga terampil bidang Konstruksi dan Menjadi Tenaga Pengajar /Nara Sumber Pelatihan Tenaga Ahli bidang Jalan dan Jembatan serta Bangunan Gedung, dan Irigasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

#### Pengalaman kerja:

Selama berkarir di Dinas PUPR sudah menduduki jabatan mulai tahun 2001 s/d tahun 2012 sebagai Kasi pengendalian Mutu dan penelitian bidang pembinaan Teknik dan program, tahun 2012 s/d 2014 kasi pembinaan Teknik dan penelitian pada Bidang Teknik dan tata ruang. Tahun 2014 s/d 2016 menjabat kepala UPTD Jasa Konstruksi 2016 s/d 2017 kabid bina Teknik dan tata ruang 2017 menjadi kabid tata ruang dan pertanahan. 2017 s/d 2019 diperbantukan di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional wilayah IV Jambi. Tanggal 7 januari 2020 s/d 3 desember 2021 menjabat sebagai Sekretaris Dinas PUPR Provinsi Jambi 3 desember 2021 s/d sekarang menjabat sebagai kepala Bidang Pengelolaan Ruang Laut dan Perikanan Tangkap Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi

#### Pelatihan / Diklat yang pernah diikuti:

Diklat struktural PIM IV tahun 2014 ,dan Diklat PIM III tahun 2015

Diklat fungsional: Diklat pemeliharaan jembatan tahun 2012 kementerian PUPR, diklat manajemen proyek tahun 2012 di Palembang, TOT Sistim Manajemen Mutu tahun 2014 di Bandung, diklat mutu konstruksi tahun 2013 di bangka Belitung, MOT Jasa Konstruksi tahun 2014, TOT Penanggung Jawab Teknik Badan Usaha tahun 2014 di Kendari, TOT Sistim manajemen keselamatan Kesehatan kerja konstruksi SMK3 tahun 2014 di Solo, TOT Sistim informasi jasa konstruksi SIPJAKI tahun 2014 di Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi