

**PENGARUH KEAHLIAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDA ACEH**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas
dan Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**RAFITA
NPM 1115010005**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
BANDA ACEH
2015**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah memberikan rahmat dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal sederhana ini dengan judul “**Pengaruh Keahlian, Motivasi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kementerian Agama Banda Aceh**” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Serambi Mekkah.

Terima kasih yang amat besar penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta yang dengan cinta, kasih sayang dan pengorbanan yang tulus telah diberikan kepada penulis selama ini, dan kepada mereka penulis persembahkan hasil karya ini. Tak lupa penulis dengan rendah hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak T. H Sulaiman Shah, selaku Ketua umum YPSM;
2. Bapak Abdul Gani Asyik, MA. selaku Rektor Universitas Serambi Mekkah;
3. Bapak Saiful Amri, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah dan juga pembimbing pertama dalam penulisan skripsi ini;
4. Bapak M. Ridha Siregar, SE, MM. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Manajemen;

5. Bapak Arsyad, SE, MSi. Selaku pembimbing kedua dalam penulisan skripsi;
6. Dosen wali, dan seluruh dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan sehingga penulis sudah dapat menyusun skripsi ini;
7. Kakanda, Adinda dan Suami tercinta yang telah memberikan banyak do'a, semangat, dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Teman-teman seangkatan pada Prodi Manajemen yang telah membantu dan memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat terwujud.

Dengan penuh kesadaran diri dan dengan segala kerendahan hati, saya menyadari bahwa hanya Allah-lah yang memiliki segala kesempurnaan, sehingga apa yang penulis sajikan dalam proposal ini tentu masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini tentunya disebabkan karena keterbatasan penulis dalam pengalaman dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, kritik dan saran senantiasa penulis harapkan untuk menyempurnakan laporan ini. Semoga laporan ini dapat diterima dan ada manfaatnya.

Harapan penulis, semoga Skripsi ini dapat memberikan inspirasi dan wawasan yang lebih luas kepada rekan-rekan mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

Banda Aceh, 10 Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
DAFRTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	8
2.1. Prestasi Kerja	8
2.1.1. Pengertian Prestasi Kerja	8
2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja	9
2.1.3. Pengukuran PrestasiKerja	10
2.2. Keahlian	11
2.3. Motivasi Kerja	12
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja	12
2.3.2. Jenis-jenis Motivasi	14
2.3.3. Fungsi Motivasi	14
2.3.4. Tujuan Motivasi	15
2.4. Kompensasi	16
2.4.1. Pengertian Kompensasi	16
2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi ..	17
2.5. Penelitian Sebelumnya	17
2.6. Kerangka Pemikiran	21
2.7. Hipotesis	21

BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1. Lokasi dan Objek Penelitian	23
3.2. Jenis dan Sumber Data	23
3.3. Populasi dan Sampel	23
3.4. Teknik Pengumpulan Data	24
3.5. Skala Pengukuran	25
3.6. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	25
3.7. Peralatan Analisis Data	28
3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas	29
3.8.1. Uji Validitas	29
3.8.2. Uji Reliabilitas	30
3.9. Pengujian Hipotesis	31
BAB IV GAMBARAN UMUM	34
4.1. Sejarah Singkat	34
4.2. Visi dan Misi Kementerian Agama Banda Aceh	37
4.3. Struktur Organisasi	37
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
5.1. Karakteristik Responden	39
5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	42
5.3. Regresi Linier Berganda	51
5.4. Koefisien Determinasi	52
5.5. Uji Validitas dan Reliabilitas	52
5.5.1. Uji Validitas	52
5.5.2. Uji Reliabilitas	54
5.6. Pembuktian Hipotesis	55
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	58
6.1. Kesimpulan	58
6.2. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	19
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert	25
Tabel 3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	27
Tabel 5.1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.	39
Tabel 5.2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur	40
Tabel 5.3 Karakteristik Responden berdasarkan tingkat Pendidikan	40
Tabel 5.4 Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan	41
Tabel 5.5 Karakteristik Responden berdasarkan Keahlian	42
Tabel 5.6 Karakteristik Responden berdasarkan Motivasi	44
Tabel 5.7 Karakteristik Responden berdasarkan Kompensasi....	46
Tabel 5.8 Karakteristik Responden berdasarkan Prestasi	48
Tabel 5.9 Regresi Linier Berganda	50
Tabel 5.10 Koefisien Determinasi	51
Tabel 5.11 Uji Validitas	52
Tabel 5.12 Uji Reliabilitas	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kementerian Agama Banda Aceh	38

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Keahlian, Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kementerian Agama Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada pada kantor Kementerian Agama sebanyak 48 pegawai. Teknik penetapan sampel menggunakan Metode Sensus. Data diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian Secara simultan menunjukkan Keahlian, Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kementerian Agama Banda Aceh dengan nilai $\beta = 40,3\%$. Secara parsial Keahlian berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai $\beta = 10,9\%$ Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai $\beta = -55,7\%$, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai $\beta = 33,7\%$, R Square = 0,54%.

Kata kunci : Prestasi, Keahlian, Motivasi, dan Kompensasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Modal yang sangat dasar dalam masa pembangunan adalah kualitas manusia sebagai Tenaga kerja. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan keahlian dan motivasi dalam bekerja. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan

organisasi tercapai. Dengan keahlian dan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan keahlian dan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi. Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan. Pertama, Karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan (Scott dan Pandey, 2005) dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin. Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Selain faktor keahlian dan motivasi kerja, kompensasi juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Secara umum kompensasi atau insentif

adalah pemberian sesuatu (materi maupun non materi) kepada pegawai karena ia berproduktivitas lebih dibandingkan rekan pekerja lainnya. Tujuan utama pemberian kompensasi atau insentif adalah memberikan penghargaan atas produktivitas lebihnya, sehingga tidak semua pegawai mendapatkan insentif. Tujuan lainnya adalah untuk menjaga agar motivasi karyawan tetap terjaga karena ada sesuatu yang didapatkan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keahlian dan motivasi karyawan , dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Sumber Daya Manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangannya terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur penunjang organisasi, dan dapat pula diartikan

sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam mengelola sumber daya manusia di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya.

Prestasi kerja adalah suatu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Suatu lembaga yang berkembang memiliki pegawai yang produktif dan berkualitas. Untuk dapat melihat produktifitas pegawai, lembaga/organisasi perlu mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap prestasi yang dicapai pegawainnya.

Pada dasarnya masalah prestasi kerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. Untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan tersebut seseorang membutuhkan alat pemua

kebutuhan. Uang, pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya merupakan contoh dari alat pemuas kebutuhan, dan untuk mendapatkannya, maka mereka harus bekerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu, Keahlian, Motivasi, dan Kompensasi.

Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan. Salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, seperti pelaksanaan tugas-tugas, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian seseorang.

Motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keahlian, Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Pada Kantor Kementerian Agama Banda Aceh).”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang uraian sebelumnya maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Keahlian, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.
2. Apakah Keahlian secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.
3. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.
4. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Keahlian, Motivasi dan Kompensasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui Keahlian secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Praktisi

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen SDM yang berkaitan dengan keeahlian, motivasi, Kompensasi dan prestasi Kerja.

2. Manfaat Teoritis

Dapat menjadi bahan acuan atau rujukan bagi peneliti selanjutnya terutama berkaitan dengan SDM.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Prestasi Kerja

2.1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Seseorang dikatakan mempunyai prestasi baik apabila hasil yang dicapai mencapai standar yang telah ditentukan atau lebih. Sebaliknya, jika seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan hanya mencapai di bawah standar yang telah ditentukan dibutuhkan adanya dorongan atau motivasi yang tinggi, atau dengan dipenuhinya kebutuhan-kebutuhannya. Prestasi kerja adalah melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan Handoko (2001:135). Menurut Siagian (2003:23), prestasi kerja adalah perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok.

Sedangkan menurut Dharma (2003:1) prestasi kerja adalah produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Suatu lembaga yang berkembang memiliki pegawai yang produktif dan berkualitas. Untuk dapat melihat produktifitas pegawai, lembaga/organisasi perlu mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap prestasi yang dicapai pegawainnya. Namun, Hasibuan (dikutip Muftiani, 2004:10) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan waktu.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja yang sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal* (Sutrisno, 2009:165).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Untuk mencapai suatu prestasi kerja, ada berbagai macam faktor yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (2002:97): "Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, pengalaman, ketrampilan dan kesungguhan karyawan". Hariandja (2002:246) menerangkan bahwa: "Kompensasi adalah salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada dan meningkatkan produktivitas organisasi".

Berdasarkan pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu prestasi kerja meliputi kesungguhan pegawai dalam bekerja, kecakapan, pengalaman serta ketrampilan yang dimiliki sehingga kualitas kerja dapat diperoleh secara optimal.

2.1.3. Pengukuran Prestasi Kerja

Suatu perusahaan yang berkembang memiliki karyawan yang produktif. Untuk dapat melihat produktifitas karyawan suatu perusahaan dapat mengadakan suatu penilaian prestasi kerja terhadap prestasi pegawainya. Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Adapun kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut (Handoko, 2001:135):

1. Perbaikan prestasi kerja
Umpam balik pelaksanaan tenaga kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan
Promosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karir
Umpulan prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*
Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan *staffing* departemen personalia.
7. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
Prestasi kerja yang jelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan tersebut.
8. Tantangan-tantangan eksternal
Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi materiil atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2.2. Keahlian

Keahlian adalah sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan. Salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, seperti pelaksanaan tugas-tugas, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian seseorang.

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill, human skill, conceptual skill*,

kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan.

Lowser dan Poter mendefinisikan (didalam As'ad, 2000:61) Keahlian adalah karakteristik individual seperti *inteligensia*, *manual skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Menurut Robbins dan Judge (2008) keahlian adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Keahlian adalah sebuah penilaian seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor intelektual dan fisik. Keahlian pada individu tersebut paling tidak ditentukan oleh tiga aspek kondisi dasar, yaitu : kondisi sensoris dan kognitif, pengetahuan tentang cara respon yang benar, dan keahlian melaksanakan respon tersebut. Jadi keahlian adalah *what one can do* dan bukanlah *what he does do* (As'ad, 2000:60).

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi berasal dari kata “*movere*” dalam bahasa latin yang berarti “bergerak” atau “menggerakkan”. Menurut pakarnya, motivasi didefinisikan sebagai berikut :

Menurut Sardiman (2007:73), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam

subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut *American Encyclopedia* (dalam malayu 2005:143), menyebutkan bahwa motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentang) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya.

Sedangkan Menurut Handoko (2001: 146) motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan.

Malayu (2005: 145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda, yaitu dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan apabila dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai peranggsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

2.3.2. Jenis-jenis Motivasi

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah motivasi yang menimbulkan harapan yang sifatnya menguntungkan atau menggembirakan bagi pegawai, misalnya gaji, tunjangan, fasilitas, karier, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan semacamnya.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah motivasi yang menimbulkan rasa takut, misalnya ancaman, tekanan, dan intimidasi dan sebagainya.

2.3.3. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan - perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.3.4. Tujuan Motivasi Kerja

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73). Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benarbenar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

2.4. Kompensasi Kerja

2.4.1. Pengertian Kompensasi Kerja

Kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang di bayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Seperti yang di ungkapkan oleh Hasibuan (2005:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Rivai (2005:357) Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, insentif, bonus, dan komisi. Sedangkan finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup kedalam kompensasi langsung. Dalam hal ini kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diterima baik sebagai dampak positif pekerjaan itu sendiri, seperti taggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, lingkungan psikologis atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang

menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafetaria, sharing pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan, dan adanya waktu luang.

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor – faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh/organisasi karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan keppresnya.
6. Biaya hidup.
7. Posisi jabatan karyawan.
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
9. Kondisi perekonomian nasional.
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

2.5. Penelitian Sebelumnya

Hasil dari beberapa peneliti akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Eka Suryaningsih Wardani (2009)

Eka Suryaningsih Wardani (2009) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan

Muara Tawar. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, keahlian dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. Dari ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kompensasi, keahlian dan motivasi kerja ternyata variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan yang artinya ada hubungan yang positif.

2. Edudemantio IN (2009)

Edu Demantio IN (2009) dalam penelitiannya tentang yang berjudul hubungan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Jurnal Bogor (studi kasus pada mahasiswi jurusan manajemen beberapa Perguruan Tinggi Swasta di Malang) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di jurnal Bogor.

3. Achmad Fahruddin Ichsan (2004)

Achmad Fahruddin Ichsan (2004) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan variabel insentif materiil (X1) dan variabel insentif non materiil (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial, variabel insentif materiil (X1) dan variabel

incentif non materiil (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Ringkasan hasil penelitian sebelumnya, dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

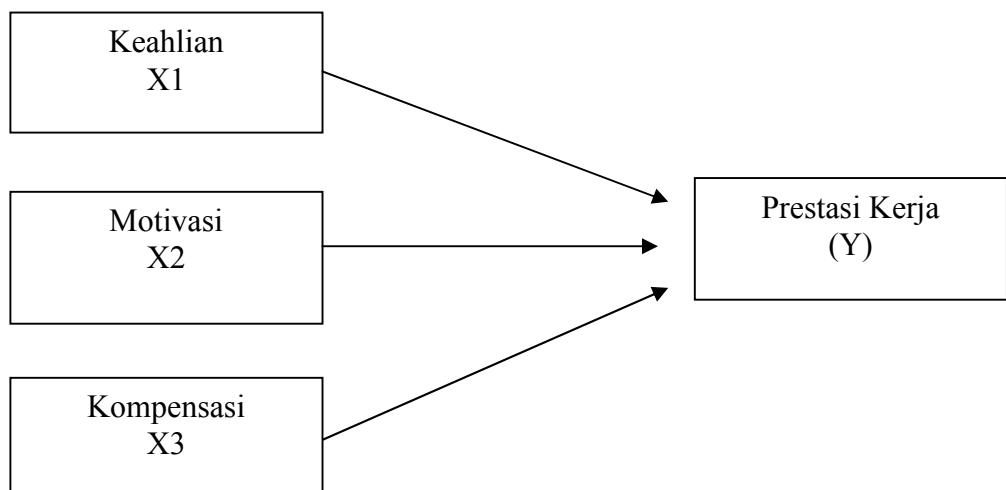
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Eka Suryaningsih Wardani (2009)	Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar.	Dependen: prestasi kerja karyawan Independen: kompensasi, keahlian dan motivasi	Regresi Linear Berganda	secara bersama-sama variabel kompensasi, keahlian dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. Dari ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kompensasi, keahlian dan motivasi kerja ternyata variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan yang artinya ada hubungan yang positif.	Dependen : prestasi kerja karyawan Independen:kompen sasi, keahlian dan motivasi	Penelitian dilakukan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar.

Lanjutan Tabel 2.1.

2.	Edu Demantio IN (2009)	Hubungan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Jurnal Bogor. pada mahasiswa jurusan manajemen beberapa Perguruan Tinggi Swasta di Malang	Depend en: prestasi kerja Insepden: motivasi kerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan adalah bahwa, terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di jurnal Bogor.	Depende n: prestasi kerja Insepden: motivasi kerja	Penelitian dilakukan pada mahasiswa jurusan manajemen beberapa Perguruan Tinggi Swasta di Malang
3.	Achmad Fahruddin Ichsan (2004)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja	Dependen: prestasi kerja Independen: kompensasi	Analisis Regresi Berganda	Secara simultan variabel insentif materiil (X1) dan variabel insentif non materiil (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial, variabel insentif materiil (X1) dan variabel insentif non materiil (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.	Depende n: prestasi kerja Independen: kompensasi	Yang membedakan penelitian ini adalah Tempat, Populasi dan sampel

2.6. Kerangka Pemikiran

Dari penjelasan teoritis dan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu maka yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini adalah Keahlian, Motivasi dan Kompensasi Kerja sebagai variabel independen (variabel bebas) dan Prestasi kerja sebagai variabel dependen (variabel terikat). Sehingga dapat disusun kerangka seperti terlihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul Arikunto (2002:67). Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Bawa Keahlian, Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

H2 : Bahwa Keahlian berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

H3 : Bahwa Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

H4 : Bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kementerian Agama yang beralamatkan Jalan. MOHD JAM No. 29 Kota Banda Aceh.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer atau data kualitatif yaitu data yang tidak dapat dihitung atau data yang berbentuk informasi. Sumber data diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner dan wawancara pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2002:115) Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Di dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh, maka seluruh karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh ditentukan sebagai populasi, yaitu sebanyak 48 karyawan.

Menurut Arikunto (2002:109), "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh/sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2009). Sampling jenuh/sensus adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi, dalam penelitian ini seluruh populasi sebanyak 48 perusahaan akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan sejumlah data yang dalam mempersiapkan penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Dokumentasi

Mencatat dokumentasi, yaitu cara memperoleh data dengan jalan mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan dan dokumen yang telah dimiliki perusahaan yang dianggap penting dan menunjang penelitian.

2. Kuisioner

Menyebarluaskan kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan Pengaruh Keahlian, Motivasi dan Kompensasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

3.5. Skala Pengukuran

Untuk mengukur variabel-variabel penelitian ini digunakan skala likert dengan lima rentangan. Penggunaan skala ini untuk mengukur item-item pertanyaan positif (*favorable*) terhadap masalah yang akan diteliti maupun pertanyaan yang bersifat negatif. Skala yang akan digunakan diberi skor seperti yang terlihat pada Tabel.3.1

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

No	Keterangan (pilihan)	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

3.6. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari Prestasi kerja sebagai Variabel dependen dan tiga variabel independen yaitu Keahlian, Motivasi dan kompensasi kerja. Definisi dan Operasionalisasi dari masing-masing indikator variabel adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Suatu lembaga yang berkembang memiliki pegawai yang produktif dan berkualitas. Untuk dapat melihat

produktifitas pegawai, lembaga/organisasi perlu mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap prestasi yang dicapai pegawainnya (Dharma, 2003:1).

2. Keahlian Kerja

Keahlian adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Keahlian adalah sebuah penilaian seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor intelektual dan fisik (Menurut Robbins dan Judge, 2008).

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan (Handoko, 2001: 146).

4. Kompensasi Kerja

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2005:118).

Ringkasan definisi dan operasionalisasi variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1.	Prestasi Kerja	Prestasi kerja adalah produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Suatu lembaga yang berkembang memiliki pegawai yang produktif dan berkualitas.	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas hasil kerja • Kualitas hasil kerja • Ketepatan waktu 	1-5	interval	A1-A5
Independen						
2.	Keahlian	Keahlian adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Keahlian adalah sebuah penilaian seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor intelektual dan fisik.	<ul style="list-style-type: none"> • Kapasitas kerja • Pelatihan 	1-5	interval	B1-B5
3.	Motivasi Kerja	Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.	<ul style="list-style-type: none"> • 	1-5	interval	C1-C5

Lanjutan Tabel 3.2

4	Kompensi asi Kerja	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Uang • Penghargaan • Jaminan social • Keadaan pekerjaan 	1-5	interval	D1-D5
---	-----------------------	---	--	-----	----------	-------

3.7. Peralatan Analisis Data

Dalam penelitian ini yang akan digunakan adalah Analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Data primer dianalisis dengan bantuan perangkat spss (*statistical package for social science*) menurut Irianto (2004 : 193) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Prestasi Kerja
- α = Koefisien Konstanta
- $\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi dari masing-masing Variabel
- X1 = Keahlian Kerja
- X2 = Motivasi Kerja
- X3 = Kompensasi Kerja
- ε = Koefisien Error

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005:83). Koefisien determinansi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangannya pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun prosentase sumbangannya pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangannya pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

3.8. Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu variabel dan untuk mendapatkan jawaban dari kondisi yang diharapkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

3.8.1. Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total peubah

dibandingkan dengan nilai kritisnya. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka disebut valid. Menurut Arikunto (2002:144), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen uji validitas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = korelasi *product moment* X dan Y

X = nilai variabel X

Y = nilai variabel Y

n = banyaknya sampel

Menurut Sugiyono (2006:221) bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:170). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas, dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasikan semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya. Koefisien reliabilitas (r) antara 80 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik, koefisien reliabilitas (r) antara 0,6 – 0,79 dinyatakan reliabilitas diterima, koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,60 dikatakan reliabilitas kurang baik.

3.9. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian yang apabila uji nilai statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak) disebut ada signifikan. Sebaliknya, bila uji nilai statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima disebut tidak signifikan.

2. Uji Simultan

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah Keahlian, Motivasi, dan Kompensasi Kerja secara bersama-sama (simultan)

berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

jika $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$: maka Ho diterima dan Ha ditolak, Artinya Keahlian, Motivasi, dan Kompensasi Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

jika $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ ($\beta_i \neq 0$): maka Ho ditolak dan Ha diterima, Artinya Keahlian, Motivasi, dan Kompensasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

3. Uji Parsial

Untuk menguji kebenaran hipotesis kedua langkah pertama yang dilakukan adalah pengujian secara parsial melalui uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Keahlian, Motivasi, dan Kompensasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

jika $\beta_1 = 0$: maka Ho diterima dan Ha ditolak, Artinya Keahlian tidak berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

jika $\beta_1 \neq 0$: maka Ho ditolak dan Ha diterima, Artinya Keahlian berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

jika $\beta_2 = 0$: maka H_0 diterima dan H_a ditolak, Artinya Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

jika $\beta_2 \neq 0$: maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

jika $\beta_3 = 0$: maka H_0 diterima dan H_a ditolak, Artinya Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

jika $\beta_3 \neq 0$: maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

Barulah pada tahun 1956, dengan berubahnya struktur pemerintahan, Daerah Aceh dijadikan Daerah Istimewa Aceh berkedudukan di Koetaradja (Banda Aceh) dan untuk memimpin Djawatan Agama Daerah Istimewa Aceh ditunjuk Tengku Wahab Seulimeum.

Kemudian dengan adanya Keputusan Menteri Agama No. 53 Tahun 1971 tentang Struktur Organisasi, Tugas, Wewenang dan Tata Kerja Instansi Kementerian Agama Daerah, jika sebelumnya sebagai koordinator ditunjuk Kepala Djawatan Urusan Agama sebagai Pimpinan Perwakilan Departemen Agama, maka sejak itu istilah Kepala Djawatan diganti dengan Kepala Perwakilan sebagai Pimpinan Perwakilan Departemen Agama Provinsi.

Pada masa ini, jabatan Kepala Perwakilan Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Aceh berturut-turut dipercayakan kepada H. M. Hasan, dilanjutkan dengan A. Kadir Thahir (AKTA), MA, Ibrahim Amin, dan H. Ibrahim Husin yang pada masa jabatannya keluarlah Keputusan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 1975, sehingga terjadi perubahan nama perwakilan menjadi Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Aceh. Pada masa ini setelah Prof. H. Ibrahim Husin, kepala kantor berturut-turut dijabat oleh Drs. H. T. A. Mahmudi, Drs. H. Razali Azis, dan Drs. H. M. Nur Ali.

Seiring dengan dikeluarkannya Undang-Undang RI No. 18 Tahun 2001 tentang otonomi khusus bagi Provinsi Daerah Istimewa Aceh sebagai

Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, maka disesuaikan lagi namanya menjadi Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dengan kepala kantor masih dijabat oleh Drs. H. M. Nur Ali dan kemudian digantikan oleh Drs. H. Ghazali Mohd. Syam.

Ketika Drs. H. Ghazali Mohd. Syam memasuki masa pensiun pada tahun 2006 (menjadi Wakil Ketua dan selanjutnya menjadi Ketua MPU Aceh), maka sebagai Pgs. Kepala dipercayakan kepada Drs. H. A. Rahman TB, Lt yang pada masa itu menjabat sebagai Kepala Bagian Tata Usaha. Pada tanggal 2 November 2007 dia dilantik menjadi Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, dan menjabat sampai November 2011.

Kemudian, sejak akhir 2011 Kementerian Agama Aceh dikomandoi oleh Drs. H. Ibnu Sa'dan, M.Pd, yang sebelumnya Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Subulussalam dan Kabid Urais Kanwil Kementerian Aceh. Kemudian sesuai dengan Peraturan Gubernur Aceh No. 46 Tahun 2009 tentang penggunaan sebutan nama Aceh, maka Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam disesuaikan lagi namanya menjadi Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Aceh.

Pada akhirnya, Pemerintah melalui Peraturan Presiden No. 47/2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara, mengubah semua bentuk Departemen, Kantor Menteri Negara dan Kantor Menteri Koordinator menjadi Kementerian Negara, dan juga dengan adanya

Peraturan Menteri Agama RI No. 1 Tahun 2010 tanggal 28 Januari 2010 tentang perubahan penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama, maka Kanwil Departemen Agama Provinsi Aceh berubah namanya menjadi Kanwil Kementerian Agama Provinsi Aceh.

Demikian sejarah singkat perkembangan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh yang telah menempuh sejarah yang panjang menurut situasi dan kondisi yang ada.

4.2. Visi dan Misi Kantor Kementerian agama Banda Aceh

Visi

Terwujudnya masyarakat Indonesia yang “taat beragama, rukun, cerdas, mandiri dan sejahtera lahir batin.” (Keputusan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2010)

MISI

Meningkatkan kualitas kehidupan beragama; Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama; Meningkatkan kualitas raudhatul athfal, madrasah, perguruan tinggi agama, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan; Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji; Mewujudkan tata kelola kepemerintahan yang bersih dan berwibawa.

4.1. Struktur Organisasi Kantor Kementerian agama Banda Aceh

Suatu perusahaan akan berhasil dan dapat mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien dari pegawai apabila terdapat suatu sistem kerja yang baik dan fungsi-fungsi yang ada harus jelas dalam melakukan tugas

masing-masing dimana terdapatnya tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari karyawan perusahaan.

Didalam menjalankan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah direncanakan, struktur organisasi kantor kementerian agama dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1. Struktur Kementerian Agama

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

5.5.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang berhasil dikumpulkan datanya dapat dilihat melalui Tabel 5.1.

Tabel 5.1.
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Percentase (%)
Laki-laki	29	60,41
Perempuan	19	39,58
Jumlah	48	100

Berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin, maka dari 48 responden yang dikumpulkan didapat sebanyak 29 orang atau 60,41% yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sebanyak 19 atau 39,58% sisanya berjenis kelamin perempuan.

5.5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Dari hasil pengumpulan data dengan kuisioner dari beberapa responden, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan Umur yang dapat dilihat pada Tabel 5.2.

Tabel 5.2
Karakteristik responden berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Perse ntase (%)
< 25	3	6,25
26-35	12	25
36-45	9	18,75
>46	24	50
	48	100

Berdasarkan Tabel 4.2. maka dari 48 responden yang dikumpulkan menunjukkan bahwa jumlah responden ber umur dibawah 25 tahun sebanyak 3 orang atau 6,25%, responden yang berumur antara 26-35 tahun sebanyak 12 atau 25%, kemudian responden yang berumur antara 36-45 tahun sebanyak 9 atau 18,75%, dan responden yang berumur diatas 46 tahun sebanyak 24 orang atau 50%.

5.5.3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang berhasil dihimpun datanya dapat dilihat melalui Tabel 5.3.

Tabel 5.3.
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	3	6,25
Diploma	3	6,25
S ₁	29	60,41
S ₂	13	27,09
	48	100

Berdasarkan Tabel 4.3 maka dari xx responden yang dikumpulkan menunjukkan bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMA sebanyak 3 orang atau 6,25%, responden yang tingkat pendidikannya Diploma sebanyak 3 orang atau 6,25%, kemudian responden yang tingkat pendidikannya S₁ sebanyak 29 orang atau 60,41%, dan responden yang tingkat pendidikannya S₂ sebanyak 13 orang atau 27,09%.

5.5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Adapun karakteristik responden berdasarkan status perkawinan yang berhasil dikumpulkan datanya dapat dilihat pada Tabel 5.4.

**Tabel 5.4.
Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan**

Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Menikah	43	89,6
Belum Menikah	5	10,41
	48	100

Berdasarkan karakteristik responden menurut Status Perkawinan, maka dari xxx responden yang dikumpulkan didapat sebanyak 43 orang atau 89,6% yang yang sudah menikah, sedangkan sebanyak 3 orang atau 10,41 % sisanya Belum Menikah.

Dari perhitungan tersebut diperoleh persentasi skor nilai 88.71 %. Sehingga apabila dimasukkan kedalam Kategori Persentase menurut Arikunto (1998:246), yaitu:

5.2. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Salah satu upaya yang digunakan setiap perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja pegawai, agar kinerja pegawai juga meningkat. Dengan pengelolaan kinerja yang baik dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang akan di analisis dalam penelitian ini adalah faktor Keahlian, Motivasi dan Kompensasi.

5.2.1. Tanggapan Responden Terhadap Keahlian

Dalam kaitannya dengan keahlian kerja pegawai maka dapat disajikan tanggapan responden melalui Keahlian kerja pegawai pada Kementerian agama. Keahlian kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 5.5.

**Tabel 5.5.
Tanggapan Responden Terhadap Keahlian**

o	PERNYATAAN	TS	S	S		S	kor
.	Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.	4,6%	2,5%	0	2,5%	2	343
.	Keterampilan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan.	0 0,9%	8,8%	2,5% ,3%	,3% ,3%		35

.	Pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan.	4,6%	1 2,9%	2,5%	1 2,9%	8,8%	334
.	Peningkatan kemampuan karyawan dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas.	0,4%	4,6%	0,4%	2 5%	,3%	338
.	Karyawan pimpinan perlu dibekali pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.	9 9,6%	5 1,3%	1 3,8%	6 3,3%	1 3,8%	336
Rata-rata Skor							77,2

Berdasarkan Tabel 5.5. menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel keahlian pada kantor kementerian agama pada pernyataan pertama yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 7 orang atau 14,6%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 6 orang atau 12,5%, menyatakan Kurang setuju adalah 10 orang atau 20,9%, menyatakan Setuju adalah 6 orang atau 12,5%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 12 orang atau 25%.

Pada pernyataan ke dua yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 10 orang atau 20,9%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 9 orang atau 18,8%, menyatakan Kurang setuju adalah 6 orang atau 12,5%,

menyatakan Setuju adalah 3 orang atau 6,3%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 3 orang atau 6,3%.

Pada pernyataan ke tiga yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 7 orang atau 14,6%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 11 orang atau 22,9%, menyatakan Kurang setuju adalah 6 orang atau 12,5%, menyatakan Setuju adalah 11 orang atau 22,9%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 9 orang atau 18,8%.

Pada pernyataan ke empat yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 5 orang atau 10,4%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 7 orang atau 14,6%, menyatakan Kurang setuju adalah 5 orang atau 10,4%, menyatakan Setuju adalah 12 orang atau 25%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 3 orang atau 6,3%.

Pada pernyataan ke lima yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 19 orang atau 39,6%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 15 orang atau 31,3%, menyatakan Kurang setuju adalah 21 orang atau 43,8%, menyatakan Setuju adalah 16 orang atau 33,3%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 21 orang atau 43,8%.

5.2.2. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi

Adapun tanggapan responden melalui Motivasi kerja pegawai pada Kementerian agama dapat dilihat pada Tabel 5.6.

**Tabel 5.6.
Tanggapan Responden Terhadap Motivasi**

	URAIAN						
--	---------------	--	--	--	--	--	--

o		TS	S	S		S	kor
.	Pegawai selalu mencari cara-cara yang efektif dan bijaksana dalam bekerja, membuat rencana kerja, sehingga dapat menyelesaikan tugas secara tepat.	1 3,75%	6 3,33%	1 2,91%	2 5%	14 29,16%	79
.	Peran dan aktivitas pegawai dalam instansi tidak sebatas pada standar pendapatan dan tunjangan yang diterima pegawai	,33%	2,5%	4,58%	,33%	2,5%	06
.	Pegawai selalu ikut aktif berpartisipasi terhadap semua visi dan misi instansi walaupun tidak berhubungan dengan tugas rutinitas pegawai.	14 29,16%	1 2,91%	2 5%	2,5%	2,5%	90
.	Pegawai siap menerima segala bentuk pelimpahan tugas dari atasan sesuai prosedur dan waktu yang ditetapkan, walaupun membuat waktu kerja lebih padat.	,25%	,33%	8,75%	3 7,08%	14 29,16%	81
	Karyawan bekerja hanya untuk mencari upah (uang) yang layak.	2,5%	1 2,91%	8,75%	3 7,08%	6,66%	20
Rata-rata Skor							95,2

Berdasarkan Tabel 5.6. menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Motivasi pada kantor kementerian agama pada

pernyataan pertama yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 21 orang atau 43,75%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 16 orang atau 33,33%, menyatakan Kurang setuju adalah 11 orang atau 22,91%, menyatakan Setuju adalah 12 orang atau 25%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 14 orang atau 29,16%.

Pada pernyataan ke dua yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 4 orang atau 8,33%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 6 orang atau 12,5%, menyatakan Kurang setuju adalah 7 orang atau 14,58%, menyatakan Setuju adalah 4 orang atau 8,33%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 6 orang atau 12,5%.

Pada pernyataan ke tiga yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 14 orang atau 29,16%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 11 orang atau 22,9%, menyatakan Kurang setuju adalah 12 orang atau 25%, menyatakan Setuju adalah 6 orang atau 12,5%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 6 orang atau 12,5%.

Pada pernyataan ke empat yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 3 orang atau 6,25%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 4 orang atau 8,33%, menyatakan Kurang setuju adalah 9 orang atau 18,75%, menyatakan Setuju adalah 13 orang atau 27,08%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 14 orang atau 29,16%.

Pada pernyataan ke lima yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 6 orang atau 12,5%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 11 orang atau 22,91%, menyatakan Kurang setuju adalah 9 orang atau

18,75%, menyatakan Setuju adalah 13 orang atau 27,08%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 8 orang atau 16,66%.

5.2.3. Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

Adapun tanggapan responden melalui Motivasi kerja pegawai pada Kementerian agama dapat dilihat pada Tabel 5.7.

**Tabel 5.7.
Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi**

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS	kor
		1	2	3	4	5	
1.	Kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan prestasi saya selama ini.	5 10,41%	15 31,25%	7 14,58%	15 31,25%	11 22,91%	311
2.	Kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan kinerja saya.	17 35,41%	11 22,91%	16 33,33%	17 35,41%	11 22,91%	411
3.	Jumlah kompensasi yang saya terima mempunyai pengaruh terhadap kinerja saya.	5 10,41%	7 14,58%	2 4,16%	5 10,41%	2 4,16%	279
4.	Sangat puas dengan kompensasi yang diberikan.	7 14,58%	6 12,5%	6 12,5%	6 12,5%	5 10,41%	286
5.	Kompensasi yang diberikan sangat sedikit.	14 29,16%	9 18,75%	17 35,41%	5 10,41%	19 39,58%	281
Rata-rata Skor							313,6

Berdasarkan Tabel 5.7. menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi pada kantor kementerian agama pada pernyataan pertama yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 5 orang atau 10,41%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 15 orang atau 31,25%,

menyatakan Kurang setuju adalah 7 orang atau 14,58%, menyatakan Setuju adalah 15 orang atau 31,25%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 11 orang atau 31,25%.

Pada pernyataan ke dua yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 17 orang atau 35,41%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 11 orang atau 22,91%, menyatakan Kurang setuju adalah 16 orang atau 33,33%, menyatakan Setuju adalah 17 orang atau 35,41%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 11 orang atau 31,25%.

Pada pernyataan ke tiga yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 5 orang atau 10,41%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 7 orang atau 14,58%, menyatakan Kurang setuju adalah 2 orang atau 4,16%, menyatakan Setuju adalah 5 orang atau 10,41%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 2 orang atau 4,16%.

Pada pernyataan ke empat yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 7 orang atau 14,58%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 6 orang atau 12,5%, menyatakan Kurang setuju adalah 6 orang atau 12,5%, menyatakan Setuju adalah 6 orang atau 12,5%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 5 orang atau 10,41%.

Pada pernyataan ke lima yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 14 orang atau 29,16%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 9 orang atau 18,75%, menyatakan Kurang setuju adalah 17 orang atau 35,41%, menyatakan Setuju adalah 5 orang atau 10,41%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 19 orang atau 39,58%.

5.2.4. Tanggapan Responden Terhadap Prestasi

Adapun tanggapan responden melalui Prestasi kerja pegawai pada Kementerian agama dapat dilihat pada Tabel 5.8.

**Tabel 5.8.
Tanggapan Responden Terhadap Prestasi**

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS	kor
		1	2	3	4	5	
1.	Perusahaan memberikan pelatihan dalam mengembangkan diri.	7 14,58%	6 12,5%	10 20,83%	6 12,5%	12 25%	425
2.	Semua pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik	10 20,83%	9 18,75%	6 12,5%	3 6,25%	3 6,25%	406
3.	Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi.	7 14,58%	11 22,91%	6 12,5%	11 22,91%	9 18,75%	418
4.	Perusahaan adil dalam mengembangkan kemampuan.	5 10,41%	7 14,58%	5 10,41%	12 25%	3 6,25%	395
5.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan.	19 39,58%	15 31,25%	21 43,75%	16 33,33%	21 43,75%	384
Rata-rata Skor							405,4

Berdasarkan Tabel 5.8. menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Prestasi Kerja pada kantor kementerian agama pada pernyataan pertama yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 7 orang atau 14,58%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 6 orang atau 12,5%, menyatakan Kurang setuju adalah 10 orang atau 20,83%, menyatakan Setuju adalah 6 orang atau 12,5%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 12 orang atau 25%.

Pada pernyataan ke dua yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 10 orang atau 20,83%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 9 orang atau 18,75%, menyatakan Kurang setuju adalah 6 orang atau 12,5%, menyatakan Setuju adalah 3 orang atau 6,25%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 3 orang atau 6,25%.

Pada pernyataan ke tiga yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 7 orang atau 14,58%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 11 orang atau 22,91%, menyatakan Kurang setuju adalah 6 orang atau 12,5%, menyatakan Setuju adalah 11 orang atau 22,91%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 9 orang atau 18,75%.

Pada pernyataan ke empat yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 5 orang atau 10,41%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 7 orang atau 14,58%, menyatakan Kurang setuju adalah 5 orang atau 10,41%, menyatakan Setuju adalah 12 orang atau 25%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 3 orang atau 6,25%.

Pada pernyataan ke lima yang menyatakan Sangat Tidak Setuju adalah 19 orang atau 39,58%, yang menyatakan Tidak Setuju adalah 15 orang atau 31,25%, menyatakan Kurang setuju adalah 21 orang atau 43,75%, menyatakan Setuju adalah 16 orang atau 33,33%, dan menyatakan Sangat Setuju adalah 21 orang atau 43,75%.

5.3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dan korelasi dimaksudkan untuk dapat menguji pengaruh dan hubungan antara Keahlian, Motivasi dan Kompensasi, terhadap Pretasi Kerja karyawan. Oleh karena itulah dalam melakukan analisis regresi maka dapat disajikan hasil olahan data SPSS yang dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 5.9
Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Stand ardized Coefficients		
	B	Std. Error			
(Constant)	43,43 82	573,782		.587	
Keahlian	.109	.405	.883	.834	
Motivasi	-.557	.812	-.585	.617	
Kompensasi	.337	.940	1.132	.781	

Model	Coefficients ^a			Sig.
	Unstandardized Coefficients		Stand ardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	43,4382	573,782		.587
Kehilangan Motivasi	.109	.405	.883	.834
Kompensasi	-.557	.812	-.585	.617
	.337	.940	1.132	.781

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel 5.9 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 43,438 + 0,109 X_1 + (0,557)X_2 + 0,337 X_3 + \epsilon$$

5.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.10.

Tabel 5.10
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

odel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbi n-Watson

	.	.			22.4026	
	740 ^a	548		-.810	2	2.699

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Keahlian

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

5.5. Pembuktian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Berdasarkan Hasil Analisis Secara Simultan menunjukkan bahwa nilai β untuk Keahlian, Motivasi, dan Kompensasi sebesar 43,438 Artinya, Keahlian, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kementerian Agama Banda Aceh.

2. Pengujian Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial bahwa:

$\beta_1 = 0,109$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Keahlian berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kementerian Agama Banda Aceh.

$\beta_2 = -0,557$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Keahlian berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kementerian Agama Banda Aceh.

$\beta_3 = 0,337$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Keahlian berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kementerian Agama Banda Aceh.

5.6. Pembahasan

Berdasarkan Persamaan regresi di atas mempunyai arti bahwa Koefisien konstanta = 43,438 yang berarti bahwa jika Keahlian, Motivasi, dan Kompensasi dianggap konstan maka Prestasi Kerja pegawai sebesar 434%. Variabel Keahlian memiliki koefisien korelasi sebesar 0,109 yang berarti jika Keahlian naik 100% maka Prestasi Kerja akan naik sebanyak 10,9% dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel Motivasi memiliki koefisien korelasi sebesar -0,557, yang berarti jika Motivasi turun 100% maka Prestasi Kerja pegawai akan turun sebesar -55,7% dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel Kompensasi memiliki koefisien korelasi 0,337, maka Prestasi Kerja pegawai adalah tetap dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai R sebesar 0,740, artinya variabel Keahlian, Motivasi dan Kompensasi mempunyai hubungan dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja sebesar 74%. Tingkat hubungan ini dapat dilihat dari tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.

Nilai R *Square* atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,548. Angka ini mengidentifikasi bahwa Prestasi Kerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Keahlian, Motivasi, dan Kompensasi (variabel independen) sebesar 54,8% sedangkan selebihnya sebesar 45,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Kemudian *standard error of the estimate* adalah sebesar 22,40 dimana semakin kecil angka ini akan membuat model regresi

semakin tepat dalam memprediksi Prestasi Kerja pada Kementerian Agama Banda Aceh.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara Simultan diketahui bahwa Keahlian, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kementerian Agama Banda Aceh. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa masing-masing variable *Keahlian, Motivasi dan Kompensasi*, berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kementerian Agama Banda Aceh. Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eka Suryaningsih Wardani (2009), Edu Demantio IN (2009) dan Achmad Fahruddin Ichsan (2004) yang menyatakan bahwa Keahlian, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Namun, secara parsial terdapat hasil yang tidak mendukung penelitian terdahulu. Perbedaan ini disebabkan karena perbedaan variabel yang digunakan dalam penelitian dan perbedaan lingkup yang digunakan sebagai sampel penelitian.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka pada penelitian ini dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara Simultan *Keahlian, Motivasi dan Kompensasi* berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kementerian Agama dengan nilai β sebesar 340%.
2. Secara parsial variabel Keahlian berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kementerian Agama dengan nilai β sebesar 10,9%. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kementerian Agama dengan nilai β sebesar 55,7%. Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kementerian Agama dengan nilai β sebesar 33,7%.
3. Kolerari (R)
Koefisien Korelasi (R) = 0,740 Artinya derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 74%.
4. Koefisien Determinasi (R^2)
Variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 0,548%. Selebihnya yaitu 99,452% dijelaskan oleh faktor lain.

5.2 Saran

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja diharapkan untuk memberikan tunjangan atau bonus akhir tahun secara kontinyu kepada karyawan atau dengan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi karena dalam penelitian ini kompensasi sangat berpengaruh berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Keahlian pada Kementerian Agama Banda Aceh sudah cukup baik, namun sebaiknya perlu ditingkatkan lagi dan mempertahankan keahliannya dengan cara meningkatkan kemampuan teknis yang baik yang meliputi kemampuan karyawan menggunakan pengetahuan, metode dan peralatan yang digunakan.
3. Dalam penelitian motivasi memiliki pengaruh terkecil dalam mempengaruhi prestasi kerja. Oleh karena itu harus menjadi perhatian karena menurut karyawan keinginan untuk memperoleh penghargaan belum memadai. Sehingga perlu adanya perbaikan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hendaknya perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. **Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi.** Rineka Cipta. Jakarta.
- _____, 2006. **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi.** PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Dharma, Agus. 2003. **Manajemen Supervisi.** PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua.** BPFE. Yogyakarta
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2002. **Manajemen Sumberdaya Manusia.** PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Yogyakarta.
- Hasibuan S.P., Malayu. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.** PT. Bumi Aksara. Yogyakarta.
- Hasibuan S.P., Malayu. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Gunung Agung. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu Sultan Parlaguat. 2005. **Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas.** Bumi Aksara. Jakarta.
- Muftiani, S.M. 2004. **Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier.** Skripsi. Malang.
- Sardiman. 2007. **Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar.** Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sekaran Uma (2006) **Research Methods For Business : Metode Penelitian Untuk Bisnis,** Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. **Manajemen Sumberdaya Manusia.** Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Lampiran 1

KUESIONER

Yth. Bapak/Ibu Responden

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian yang saya lakukan dengan judul "**PENGARUH KEAHLIAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDA ACEH**". Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan (skripsi) yang bersifat ilmiah sebagai salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu. Atas bantuan dan partisipasinya, saya mengucapkan terima kasih.

No. Responden : (Diisi oleh peneliti)

Nama Responden : (Boleh tidak diisi)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

Pria

Wanita

2. Usia

< 25 Tahun

36 – 45 Tahun

26 – 35 Tahun

> 46

3. Tingkat Pendidikan

SLTA

S1

D III

S2

4. Status Perkawinan

Menikah

Belum Menikah

Lampiran 1

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta membubuhkan tanda cek (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat pada kolom yang telah tersedia.

Keterangan :

Simbol	Kategori	Nilai/Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

A. Prestasi Kerja

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Perusahaan memberikan pelatihan dalam mengembangkan diri.					
2.	Semua pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik					
3.	Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi.					
4.	Perusahaan adil dalam mengembangkan kemampuan.					
5.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan.					

Lampiran 1

B. Keahlian (X₁)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.					
2.	Keterampilan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan.					
3.	Pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan.					
4.	Peningkatan kemampuan karyawan dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas.					
5.	Karyawan pimpinan perlu dibekali pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.					

C. Motivasi Kerja (X₂)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pegawai selalu mencari cara-cara yang efektif dan bijaksana dalam bekerja, membuat rencana kerja, sehingga dapat menyelesaikan tugas secara tepat.					
2.	Peran dan aktivitas pegawai dalam instansi tidak sebatas pada standar pendapatan dan tunjangan yang diterima pegawai					
3.	Pegawai selalu ikut aktif berpartisipasi terhadap semua visi dan misi instansi walaupun tidak berhubungan dengan tugas rutinitas pegawai.					
4.	Pegawai siap menerima segala bentuk pelimpahan tugas dari atasan sesuai prosedur dan waktu yang ditetapkan, walaupun membuat waktu kerja lebih padat.					
5	Karyawan bekerja hanya untuk mencari upah (uang) yang layak.					

Lampiran 1

D. Kompensasi Kerja (X3)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan prestasi saya selama ini.					
2.	Kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan kinerja saya.					
3.	Jumlah kompensasi yang saya terima mempunyai pengaruh terhadap kinerja saya.					
4.	Sangat puas dengan kompensasi yang diberikan.					
5.	Kompensasi yang diberikan sangat sedikit.					

Uji Validitas

No	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	Keahlian			
	X _{1.1}	0,903	0,273	Valid
	X _{1.2}	0,940	0,273	Valid
	X _{1.3}	0,942	0,273	Valid
	X _{1.4}	0,942	0,273	Valid
	X _{1.5}	0,811	0,273	Valid
2.	Motiasi			
	X _{2.1}	0,965	0,273	Valid
	X _{2.2}	0,965	0,273	Valid
	X _{2.3}	0,962	0,273	Valid
	X _{2.4}	0,813	0,273	Valid
	X _{2.5}	0,818	0,273	Valid
3.	Kompensasi			
	X _{3.1}	0,942	0,273	Valid
	X _{3.2}	0,934	0,273	Valid
	X _{3.3}	0,954	0,273	Valid
	X _{3.4}	0,568	0,273	Valid
	X _{3.5}	0,895	0,273	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Keahlian	0,941	<i>reliable</i>
Motivasi	0,805	<i>reliable</i>
Kompensasi	0,871	<i>reliable</i>
Prestasi Kerja	0,896	<i>realible</i>

Koefisien Korelasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	43,4382	573.782		.587
Keahlian	.109	.405	.883	.834
Motivasi	-.557	.812	-.585	.617
Kompensasi	.337	.940	1.132	.781

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.548	-.810	22.40262	2.699

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Keahlian

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Anova

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	607.322	3	202.441	.403	.787 ^a
Residual	501.878	1	501.878		
Total	1109.200	4			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Keahlian

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja