

**PENGARUH PENEMPATAN DAN PELATIHAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA DI KEMENTERIAN
AGAMA KOTA TEGAL**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



oleh:

RIZKA AULIA PUTRI

NIM: 1503036091

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizka Aulia Putri
NIM : 1503036091
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA TEGAL

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 11 Maret 2020

Pembuat pernyataan.

A yellow rectangular stamp with the text "KEMENTERIAN AGAMA" at the top, "TEGAL" in the middle, and "6000" at the bottom. A signature is written over the stamp.

Rizka Aulia Putri
NIM : 1503036091



KEMENTERIAN AGAMA R.I
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II), Ngaliyan Semarang
Telp. 024-7601295 Fax. 7615387

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : **Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja di Kementerian Agama Kota Tegal**

Penulis : Rizka Aulia putri

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

telah diujikan dalam sidang munaqasyah oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 11 Maret 2020

DEWAN PENGUJI

Ketua Penguji,

Sekretaris Penguji,

Agus Khunaifi, M.Ag
NIP. 197602262005011003
Penguji I

Mukhamad Rikza, S.Pd.i, M.Si
NIP. 198003202007101001
Penguji II

Dr. Fatkuroji, M.Pd
NIP. 197704152007011003
Pembimbing I,

Drs. H. Abdul Wahid, M.Ag
NIP. 196911141994031003
Pembimbing II

Dr. Fahrurrozi, M. Ag
NIP. 197708162005011003

Drs. Wahyudi, M.Pd.
NIP. 196803141995031001

NOTA DINAS

Semarang, 11 Maret 2020

Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu 'alaikum wr.wb.

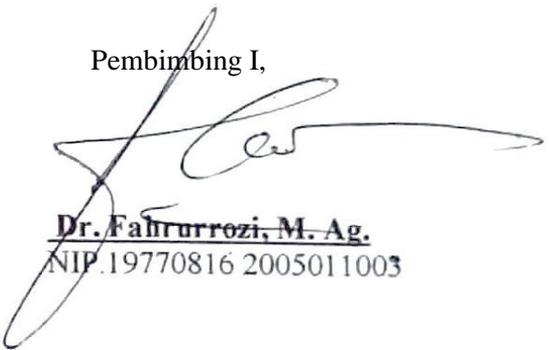
Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja di Kementerian Agama Kota Tegal**
Nama : Rizka Aulia Putri
NIM : 1503036091
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diajukan dalam Sidang Munaqsyah.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Pembimbing I,



Dr. Fahrurrozi, M. Ag.
NIP.19770816 2005011003

NOTA DINAS

Semarang, 11 Maret 2020

Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja di Kementerian Agama Kota Tegal**
Nama : Rizka Aulia Putri
NIM : 1503036091
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diajukan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pembimbing II,


Drs. Wahyudi, M.Pd.
NIP. 196803141995031001

ABSTRAK

Judul : **PENGARUH PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA**

Penulis : Rizka Aulia Putri

NIM : 1503036091

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas mutu pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah penempatan dan pelatihan. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1. Apakah penempatan berpengaruh terhadap motivasi kerja? 2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja? 3. Apakah penempatan dan pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal?

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Responden penelitian dipilih terhadap pegawai di Kementerian Agama Kota Tegal yang berjumlah 50 orang. Berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan terhadap motivasi kerja dan memberikan sumbangan sebesar 29% sisanya 71%. Dan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap motivasi kerja dan memberikan sumbangan sebesar 25% sisanya 75%. Sedangkan penempatan dan pelatihan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja dan memberikan sumbangan sebesar 34,9% sisanya 65,1% kiranya perlu diperhatikan agar penempatan dan pelaksanaan pelatihan yang diikuti pegawai lebih baik sehingga motivasi kerja dapat meningkat.

Dalam upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, maka disarankan kepada lembaga untuk menempatkan pegawai pada posisi yang paling tepat dan pelaksanaan pelatihan yang memiliki orientasi.

Kata Kunci: *Penempatan, Pelatihan, Motivasi Kerja*

TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/Untuk 1987. Penyimpangan penulisan kata sandang (al-) disengaja secara konsisten agar sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	t
ب	b	ظ	z
ت	t	ع	'
ث	ṣ	غ	gh
ج	J	ف	f
ح	h	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ḏ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	'
ص	ṣ	ي	y
ض	ḏ		

Bacaan Madd

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan diftong

= أوْ au

= اِيْ a

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah dan nikmat kepada semua hamba-Nya. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada panutan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalah untuk membimbing manusia dari kegelapan menuju jalan yang terang. Semoga kita semu senantiasa mendapatkan syafa'at dari beliau di dunia dan di akhirat.Amin.

Penelitian yang berjudul “**Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja di Kementerian Agama Kota Tegal**”.Hal ini merupakan sebuah karya ilmiah yang menjadi syarat untuk mencapai gelar sarjana (S1) dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.Adapun dalam menyelesaikan karya ini, penulis mengalami beberapa kendala dan hambatan yang pada akhirnya semuanya mampu penulis hadapi dengan bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak yang membantu dalam penyelesaiannya sampai akhir.

Dalam hal ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, pengarahan, serta bimbingan baik secara moril maupun materiil. Maka dalam kesempatan ini dengan segala hormat penulis mengucapkan banyak terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Imam Taufiq, M. Ag., selaku rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr. Mahfud Junaedi, M. Ag., yang telah memberikan izin penelitian dalam rangka penyusunan skripsi ini.
3. Ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Dr. Fatkuroji, M. Pd., yang telah mengizinkan pembahasan skripsi ini.
4. Pembimbing I Dr. Fahrurrozi, M. Ag. dan pembimbing II Drs. Wahyudi, M. Pd., yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk selalu memberikan bimbingan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dosen wali, Drs. Wahyudi, M. Pd., yang telah memotivasi dan memberikan arahan selama di bangku perkuliahan serta memberikan dorongan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Tegal dan segenap pegawai yang telah bersedia menerima dan membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
7. Segenap dosen, pegawai dan seluruh civitas akademik di lingkungan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.
8. Kedua orang tua, kakak, adik dan keluarga tercinta yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, perhatian, kesabaran, dan do'a yang tulus, serta memberi semangat dan dukungan yang luar biasa,

sehingga penulis bisa menyelesaikan kuliah serta skripsi dengan lancar.

9. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2015 khususnya kelas MPI C, Tim KKL Kemenag Kota Tegal, Tim PPL MTs NU Nurul Huda Mangkang, serta Tim KKN 72 Posko Ngareanak Kendal.
10. KH. Nasichun Isa Mufti dan Ibu Nyai Hj. Masruroh Masyhudi sebagai pengasuh PonPes Putri Ma'hadut Tholabah Babakan Tegal dan segenap keluarga besar Babakan.
11. KH. Amnan Muqodam dan Ibu Nyai Hj. Rofiqotul Makkiyah yang telah memberikan bimbingan dan ilmunya selama 3 tahun kepada penulis.
12. Teman, sahabat, dan keluarga Semarangku (Alfi, Sukma, Amanah dan Winda) yang selalu memberikan do'a, semangat dan dukungan tiada henti. Yang selalu merepotkan dan direpotkan. Yang selalu "ngegas". Penulis sayang kalian dan terimakasih untuk semua yang tak bisa ternilai oleh materi.
13. Teman-teman penulis, Irman, Habib, Nia, Anis, dan Fitriyani yang selalu memberi semangat, yang selalu menanyakan dan membantu skripsi ini dan yang selalu penulis repotkan. Terimakasih untuk semua yang telah diberikan.
14. Semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis tidak dapat memberikan sesuatu yang berharga, hanya do'a yang

dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT membalasnya dengan sebaik-baik balasan. Aamiin.

Tiada gading yang tak retak, tidak ada sesuatu yang tidak ada cacatnya, begitu pula dengan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam sistematika penulisan, penyusunan kata, referensi, dan beberapa aspek inti didalamnya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis secara khusus dan umumnya bagi pembaca. Aamiin.

Semarang, 11 Maret 2020

Penulis,

Rizka Aulia Putri

NIM: 1503036091

MOTTO

“ Work hard in silence, let your succes be your noise”

Bekerjalah tanpa suara, dan biarkan kesuksesan anda yang berbunyi
nyaring

(Frank Ocean)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
TRANSLITERASI ARAB LATIN	vi
KATA PENGANTAR	vii
MOTTO	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori	9
1. Penempatan	9
a. Pengertian Penempatan	9
b. Jenis-jenis Penempatan	12
2. Pelatihan	17
a. Pengertian Pelatihan	17
b. Manfaat Pelatihan	20
c. Tujuan Pelatihan	20
d. Unsur Pelatihan	24
3. Motivasi kerja	28
a. Pengertian Motivasi Kerja	27
b. Karakteristik Motivasi	29

c. Teori-teori Motivasi	31
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	41
B. Kajian Pustaka Relevan.....	45
C. Rumusan Hipotesis	49

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian	51
C. Populasi dan Sampel Penelitian	52
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	53
E. Teknik Pengumpulan Data	57
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	59
G. Teknik Analisis Data.....	63

BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Kementerian Agama Kota Tegal	72
B. Deskripsi Data Penelitian	76
C. Uji Hipotesis	92
1. Analisis Pendahuluan	92
2. Analisis Uji Hipotesis.....	94
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	115
E. Keterbatasan Penelitian	123

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	123
B. Saran	125
C. Penutup	126

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hierarki Kebutuhan Maslow	33
Tabel 2.2	Motivasi dan Kebutuhan.....	34
Tabel 3.1	Kisi-kisi Angket Penelitian.....	55
Tabel 3.2	Uji Validitas Instrumen Penempatan	60
Tabel 3.3	Uji Validitas Instrumen Pelatihan.....	61
Tabel 3.4	Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja.....	62
Tabel 3.5	Uji Statistik Reliabilitas.....	63
Tabel 3.6	Kriteria Jawaban Angket	65
Tabel 4.1	Skor Kuesioner Penempatan.....	77
Tabel 4.2	Distribusi Skor Mean (Penempatan)	80
Tabel 4.3	Kualitas Penempatan	81
Tabel 4.4	Skor Kuesioner Pelatihan	82
Tabel 4.5	Distribusi Skor Mean (Pelatihan)	85
Tabel 4.6	Kualitas Pelatihan.....	86
Tabel 4.7	Skor Kuesioner Pelatihan	87
Tabel 4.8	Distribusi Skor Mean (Motivasi Kerja)	90
Tabel 4.9	Kualitas Motivasi Kerja.....	91
Tabel 4.10	Penolong Regresi.....	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Penelitian	133
Lampiran 2	Nama Responden	136
Lampiran3	Bukti Pengisian Angket.....	138
Lampiran 4	Analisis Validitas Variabel X_1	141
Lampiran 5	Analisis Validitas Variabel X_2	143
Lampiran 6	Analisis Validitas Variabel Y	144
Lampiran 7	Analisis Reliabilitas	145
Lampiran 8	Surat Penunjukan Pembimbing skripsi	146
Lampiran 9	Surat Izin Riset.....	147
Lampiran 10	Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian	148
Lampiran 11	Riwayat Hidup	149

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan pada era reformasi yang serba kompetitif ini, baik itu sosial maupun organisasi bisnis akan selalu dihadapkan terutama pada permasalahan sumber daya manusia atau tenaga kerja, sumber daya manusia tidak hanya unik dan berharga, tetapi sumber daya manusia yang paling penting. Tampaknya logis bahwa suatu organisasi akan mengeluarkan banyak usaha untuk memperoleh dan memanfaatkan sepenuhnya sumber daya tersebut.¹

Sesuai dengan Pasal 4 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertujuan agar tenaga kerja didayagunakan secara optimal atau manusiawi dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja sesuai kebutuhan pembangunan serta mempertimbangkan aspek perlindungan guna mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.² Undang-undang ketenagakerjaan merupakan peraturan tertinggi dalam hukum

¹ Tyara Rizki Zanaria, “ Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang”, *Tugas Akhir* (Palembang: Program Studi D3 Perbankan Syari’ah UIN Raden Fatah, 2018), hlm. 16.

² Undang-undang Dasar Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*.

yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang harus dipatuhi bagi semua tenaga kerja dan instansi yang bersangkutan. Masalah ketenagakerjaan tidak jauh-jauh dari adanya penempatan kerja dan pemberian pelatihan.

Penempatan kerja yang tepat pada tempat yang tepat itu sangat penting disebabkan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki oleh setiap pegawai, akan lebih mudah diberdayakan kearah yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga tercapai kinerja yang telah ditetapkan. Pola penempatan tentunya akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Semua itu harus disesuaikan dengan kondisi saat ini, agar pegawai konsisten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Pelatihan kerja saat ini menjadi sangat penting dikarenakan pelatihan dapat mengurangi jumlah waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai suatu tingkat atau standar yang telah ditetapkan pada suatu pekerjaan tertentu. Sebagai upaya mewujudkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi untuk meningkatkan produktifitas perusahaan, tentunya harus terus dikembangkan secara berkesinambungan. Pelatihan yang diberikan terhadap pegawai secara berkesinambungan diyakini secara penuh merupakan upaya agar ketrampilan, kecakapan dan

attitude dari pegawai tersebut terus mengalami peningkatan dari segi kuantitas dan juga kualitas.³

Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai juga memerlukan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi perilaku agar dapat terus menjawab perubahan tugas, tanggung jawab dan tantangan usaha di masa depan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan kebutuhan mutu profesionalisme, sikap kerjasama dan loyalitas pada perusahaan. Perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.⁴ Perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam menempatkan pegawainya pada posisi jabatan yang sesuai atau posisi yang tepat jika pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi dan kinerja yang baik.

³Arna Suryani dan Rahma Linda, “ Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi”, *J-MAS*, (Vol.2, No. 1, tahun 2017), hlm. 94.

⁴Prabu Dimas dan Daslan Simanjuntak, “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara” , *Jurnal Ecobisma*, (Vol. 4, No. 2, tahun 2017), hlm. 65-66.

Namun realita saat ini dalam survei JobStreet.com melakukan survei kepada 17,623 koresponden pada awal bulan oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Hingga mei 2014 Badan Pusat Statistik Nasional menunjukkan tingginya angka pengangguran di Indonesia yaitu sebesar 7,2 juta. Ketidaksiuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karier. Faktanya 60% koresponden mengaku tidak memiliki jenjang karier dikantor mereka sekarang.⁵

Seiring dengan pelatihan, sangat diperlukan penempatan kerja yang tepat di suatu birokrasi pemerintahan. Penempatan kerja merupakan bagian dari keputusan yang menentukan tingkat efektifitas individu, kelompok dan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Diperlukan hubungan kesesuaian antara deskripsi jabatan dengan spesifikasi pekerjaan. Pola penempatan tentunya akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Semua itu harus disesuaikan dengan kondisi saat

⁵<https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.XcsV47cxczR>. diakses 4 November 2019.

ini, agar pegawai konsisten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Proses penempatan kerja yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal. Salah satu manfaat yang diperoleh dari pelatihan dan penempatan kerja adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat maupun instansi pemerintahan yang terkait. Pegawai yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam organisasi pemerintahan disetiap bidang adalah mereka yang tanggap dalam memperbaiki kualitas individu, efisien serta mampu mengantisipasi keinginan dan kebutuhan organisasi pemerintahan.⁶

Dalam penelitian Damba Realita pada tahun 2018 ditemukan bahwa penempatan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja secara parsial dengan nilai $t_{hitung} 3,809 > 1,984 t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.⁷ Begitu juga dalam penelitian Maria Goretti Ruth Fania Retnaning Witono pada tahun 2018 ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan tetap dengan bukti nilai t hitung yakni 2,473 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,987. Dalam skripsi ini

⁶Wisdalia Maya Sari, “Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, (Vol. 2, No. 1, tahun 2018), hlm. 150.

⁷Damba Realita, “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Parkland world Indonesia Jepara” *Skripsi* (Kudus: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus, 2018), hlm. 7.

disebutkan semakin sesuai pelatihan yang diberikan bagi karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.⁸

Kementerian Agama Kota Tegal merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang melakukan pelatihan untuk para pegawainya. Pelatihan yang dilakukan berupa workshop atau Forum Group Discussion (FGD) ,diklat yang dilakukan selama satu sampai tiga minggu dan pelatihan guru-guru. Untuk penempatannya itu sendiri menurut penuturan dari salah satu pegawai di Kemenag sudah sesuai dengan kualifikasi keahliannya. Lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat jika perusahaan dapat mengetahui apa kebutuhan dan harapan karyawannya sehingga semakin termotivasi dalam bekerja.⁹ Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Pelatihan sangat penting bagi perusahaan yang ingin maju, apabila setiap karyawan telah memiliki ketrampilan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan,

⁸Maria Goretti Ruth Fania Retnaning Witono, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PT. Dua Kelinci” , *Skripsi* (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, 2018), hlm. 87.

⁹Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009), hlm. 198.

maka hal ini memotivasi karyawan kearah peningkatan kualitas kerjanya.

Untuk itu, penulis tertarik untuk meneliti masalah ini apakah penempatan dan pelatihan kerja juga berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal. Terkait tema tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja di Kementerian Agama Kota Tegal”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah penempatan berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal?
3. Apakah penempatan dan pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah penempatan berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal.
- b. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal.

- c. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah penempatan dan pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang penempatan dan pelatihan terhadap motivasi kerja.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam dunia pendidikan khususnya prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Walisongo Semarang.
- 3) Penelitian ini diharapkan sebagai dokumentasi bagi peneliti lain dalam rangka mengadakan penelitian lebih lanjut.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi lembaga
Sebagai informasi dan bahan masukan tambahan bagi lembaga dalam menyikapi masalah-masalah seputar penempatan, pelatihan, dan motivasi kerja.
- 2) Bagi pegawai
Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan bagi pegawai sebagai bahan pedoman untuk lebih meningkatkan produktifitas kerja.

BAB II

PENGARUH PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA

A. Deskripsi Teori

1. Penempatan

a. Pengertian Penempatan

Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Penempatan *staffing* terdiri dari dua cara: (1) karyawan baru dari luar perusahaan dan (2) penugasan di tempat yang baru bagi karyawan lama yang disebut *inplacment* atau penempatan internal.

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini, biasanya supervisor seorang karyawan dengan berkonsultasi menentukan penempatan karyawan di masa datang. Peranan departemen SDM adalah memberi nasihat

kepada manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan memberikan konseling kepada para karyawan.¹

Menurut Hariandja penempatan karyawan adalah proses dari penugasan atau pengisian kantor atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau kantor baru atau berbeda posisi. Sementara itu, menurut Mathis dan Jackson penempatan adalah posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Berdasarkan definisi yang disajikan oleh para ahli di atas, maka dapat menyimpulkan penempatan dari karyawan adalah kegiatan mengalokasikan karyawan dalam posisi pekerjaan tertentu sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan keahlian dalam rangka untuk mencapai tujuan agensi.²

Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme islam. Dan lebih menekankan kepada profesionalisme seorang pegawai. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam

¹ Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik ...* , hlm. 198.

²Khaerudin, dkk., “The Effect of Placement and Competency on Performance Through Employee Commitment in Financial Center Office Ministry of Defense Indonesia”, *Journal of Business and Management*, (Vol. 20, No. 2, tahun 2018), hlm. 55.

kepemimpinannya. Sesuai dengan firman Allah dalam Al-Quran surat Al Anfal ayat 27 menyebutkan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ
وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.³

Ayat ini, menyebutkan tentang penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui.

Dijelaskan juga dalam Hadis riwayat al-Bukhari

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانَ حَدَّثَنَا قُلَيْبُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هِبَالُ بْنُ عَلِيٍّ
عَنْ عَطَاءٍ عَنْ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى
اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضَبَعْتُ الْإِمَامَ مَا نَهَ فَإِنِّي نَتَظِرُّ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ
أَضَاعْتَهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ إِذَا اسْتَدَّ الْأَمْرَ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَإِنِّي نَتَظِرُّ
السَّاعَةَ

Imam al-Bukhari menyatakan Muhammad bin Sinan menyampaikan (riwayat) kepada kami, Qulaih bin Sulaiman telah menyampaikan (riwayat) kepada kami, (riwayat itu) dari Atha', dari Yasar, dari Abu Hurairah ra yang berkata: Rasulullah Saw bersabda: Apabila suatu amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya.

³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur'an dan Tafsirnya*, jil. IV, (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), hlm. 212.

(Abu Hurairah) bertanya: Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah ? Beliau menjawab: Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya.⁴

Hadis ini menarik dicermati karena menghubungkan antara amanah dengan keahlian. Kalimat “Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya” merupakan penjelas untuk kalimat pertama “Apabila suatu amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya.” Hadis ini ternyata memberi peringatan yang berperspektif manajerial karena amanah berarti menyerahkan suatu perkara kepada seseorang yang profesional.

b. Jenis-jenis Penempatan

1) Promosi

Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknikal dan non manajerial.

⁴ Sri Harmonika, “Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Jurnal At-Tidar*, (Vol. 1, No. 1, tahun 2017), hlm. 5-6.

Organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Praktek promosi lainnya ialah yang didasarkan pada senioritas. Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya paling lama. Banyak organisasi yang menempuh cara ini dengan tiga pertimbangan, yaitu:

- (a) Sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang paling sedikit dilihat dari segi loyalitas kepada organisasi
- (b) Penilaian biasanya bersifat obyektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang dipertimbangkan untuk dipromosikan
- (c) Mendorong organisasi mengembangkan para pegawainya karena pegawai yang paling lama berkarya akhirnya akan mendapat promosi.⁵

Cara ini mengandung kelemahan, terutama pada kenyataan bahwa pegawai yang paling senior belum tentu merupakan pegawai yang paling produktif. Juga

⁵ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 169-170.

belum tentu paling mampu bekerja. Kelemahan tersebut memang dapat diatasi dengan adanya program pendidikan dan pelatihan, baik yang diperuntukkan bagi sekelompok pegawai yang melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu maupun yang secara khusus diperuntukkan bagi para pegawai senior tertentu yang akan dipertimbangkan untuk dipromosikan.

2) Alih Tugas

Alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk. Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Dalam hal demikian seorang pegawai ditempatkan pada satuan kerja baru yang lain dari satuan kerja di mana seseorang selama ini berkarya. Bentuk lain adalah alih tempat. Jika cara ini yang ditempuh, berarti seorang pekerja melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya pun relatif sama. Hanya saja secara fisik lokasi tempatnya bekerja lain dari yang sekarang.

Melalui alih tugas para manajer dalam organisasi dapat secara lebih efektif memanfaatkan tenaga kerja yang terdapat dalam organisasi. Akan tetapi melalui alih tugas para pegawai pun sesungguhnya

memperoleh manfaat yang tidak kecil antara lain dalam bentuk:

- (a) Pengalaman baru
- (b) Cakrawala pandangan yang lebih luas
- (c) Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan
- (d) Perolehan pengetahuan dan ketrampilan baru
- (e) Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional
- (f) Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi
- (g) Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.⁶

Jadi, dapat disimpulkan alih tugas diartikan sebagai pemindahan kerja atau harapan lain dengan harapan pada jabatan yang baru dia akan berkembang.

3) Demosi

Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Dapat dipastikan bahwa tidak ada seorang pegawai pun yang senang mengalami hal ini.

⁶Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ...hlm. 171-172

Pada umumnya demosi dikaitkan dengan pengenaan suatu sanksi disiplin karena berbagai alasan, seperti:

- (a) Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak atau kurang memuaskan
- (b) Perilaku pegawai yang disfungsi, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.

Akan tetapi tidak sedemikian gawatnya sehingga yang bersangkutan belum pantas dikenakan hukuman yang lebih berat seperti pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Situasi lain yang ada kalanya berakibat pada demosi karyawan ialah apabila kegiatan organisasi menurun, baik sebagai akibat faktor-faktor internal maupun eksternal, tetapi tidak sedemikian gawatnya sehingga terpaksa terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal demikian organisasi memberikan pilihan kepada para karyawannya, yaitu antara demosi dengan segala akibatnya dan pemutusan hubungan kerja dengan perolehan hak-hak tertentu seperti pesangon yang jumlahnya didasarkan atas suatu rumus tertentu yang disepakati bersama. Suatu perkembangan yang sangat menarik dalam manajemen sumber daya manusia ialah

terjadinya demosi atas pilihan dan kemauan pegawai yang bersangkutan sendiri.⁷

Dari pengertian di atas, sudah cukup jelas bahwa demosi adalah kebalikan dari promosi. Proses demosi memang bukanlah proses yang mudah, tetapi dalam beberapa kasus harus dilakukan.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Menurut Rivai dan sagala pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.⁸

Ezeani dan Oladele mengemukakan pelatihan disebut sebagai kursus diet dan olahraga untuk mengembangkan karyawan yang efektif, keterampilan

⁷Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ...hlm. 173.

⁸Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 169.

kognitif dan psikomotorik yang membantu organisasi untuk memiliki metode penting mengembangkankaryawan untuk meningkatkan produktivitas-nya. Menurut Ngirwa pelatihan didefinisikan sebagai proses pembelajaran dimana karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik pencapaian tujuan organisasi mereka.⁹Menurut Sutrisno, pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya.¹⁰

Training impressed not only to improve the skills of individuals / employees to increase his career. Performance is defined as an increase in production / performance to a more efficient and effective for themselves and the organization. Basically, education and training is an important part of human resource management (HRM) in any organization. Management of human resources is part of a management study tha t focuses on how to provide, train, motivate and maintainemployee.¹¹

⁹Mohammed Sani Abdullahi, dkk.,“Effectof Training and Development on Employee’s Productivity Among Academic Staff of Kano State Polytechnic, Nigeria”, *Journal Unisza*, (Vol. 1, No. 2, tahun 2018), hlm. 269.

¹⁰Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 66.

¹¹David A Decenzo and Stephen P. Robbins, *Fundamentalis of Human Resources Management*, (USA: Jhon Wiley & Sons Inc., 2010), hlm. 4.

Pelatihan terkesan tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan individu atau karyawan untuk meningkatkan karirnya. Kinerja didefinisikan sebagai peningkatan produksi atau kinerja yang lebih efisien dan efektif untuk diri mereka sendiri dan organisasi. Pada dasarnya, pendidikan dan pelatihan adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia (SDM) di organisasi mana pun. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari studi manajemen yang berfokus pada bagaimana menyediakan, melatih, memotivasi dan mempertahankan karyawan.

Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Langkah-langkah berikut dapat diterapkan dalam pelatihan:

- 1) Pihak yang diberikan pelatihan (*trainee*) harus dapat dimotivasi untuk belajar.
- 2) Trainee harus mempunyai kemampuan untuk belajar.
- 3) Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat.
- 4) Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan.
- 5) Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

- 6) Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.¹²

Jadi dapat disimpulkan pelatihan dimaksudkan untuk peningkatan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk melakukan pekerjaan sekarang.

b. Manfaat Pelatihan

Pelatihan bukan saja tanggung jawab organisasi, melainkan juga tanggung jawab pegawai secara pribadi. Hal ini disebabkan bahwa baik organisasi maupun pegawai akan mendapatkan manfaat dari pelatihan. Menurut Rivai dan Sigala manfaat pelatihan dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu:

- 1) Untuk pegawai dan untuk organisasi
- 2) Untuk organisasi
- 3) Untuk hubungan SDM dalam intra dan antargrup.¹³

c. Tujuan Pelatihan

Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya. Dengan kata lain, program pelatihan yang efektif ialah program pelatihan yang

¹²Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik ...* , hlm. 212.

¹³Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja ...* , hlm. 177-178.

menyentuh tiga domain, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik. Menurut Gery Dessler dalam Barnawi dan Arifin, pelatihan yang efektif dapat dilakukan dengan lima cara:

1) Analisis kebutuhan

Digunakan untuk mengetahui keterampilan yang spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya.

2) Merancang intruksi

Bertujuan untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk modul. Latihan dan aktivitas yang menggunakan teknik dengan pelatihan kerja langsung dan mempelajarinya dibantu dengan komputer.

3) Melakukan validasi

Program pelatihan dengan menyajikannya ke beberapa pegawai yang bisa mewakilinya.

4) Implementasi pelatihan

Implementasi pelatihan yaitu menerapkan rencana pelatihan yang telah divalidasi dan ditetapkan.

5) Evaluasi dan tindak lanjut

Evaluasi dan tindak lanjut adalah aktivitas yang mana manajemen melakukan penilaian aktivitas

pelatihan. Efektif tidaknya pelatihan perlu dicermati, jika efektif dapat diberikan penghargaan, tetapi jika kurang efektif tentu saja perlu dicari penyebabnya dan diberikan masukan untuk perbaikan di masa mendatang.¹⁴

Training refers to a planned effort by a company to facilitate learning of job-related competencies, knowledge, skills, and behaviors by employees. The goal of training is for employees to master the knowledge, skills and behaviors emphasized in training and apply them to their day-to-day activities. Traditionally, companies have relied on formal training through a course, program, or "event" to teach employees the knowledge, skills, and behaviors they need to successfully perform their job. Development is similar to training, except that it tends to be more future-focused.¹⁵

Pelatihan mengacu pada upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan oleh karyawan. Tujuan pelatihan adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam kegiatan sehari-

¹⁴Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2004), hlm. 82.

¹⁵Raymond A. Noe, *Employee Training and Development*, (New York: The McGraw-Hill, 2013), hlm. 8.

hari. Secara tradisional, perusahaan mengandalkan pelatihan formal melalui kursus, program, atau acara untuk mengajar karyawan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang mereka butuhkan untuk berhasil melakukan pekerjaan mereka. Pengembangan mirip dengan pelatihan, kecuali bahwa itu cenderung lebih berfokus pada masa depan.

Secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. Tujuan pelatihan harus ditentukan sebelum melaksanakan program pelatihan agar produktivitas kerja pegawai meningkat.¹⁶ Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk membangun atau mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan tertentu bagi individu atau pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan perkembangan ilmu dan teknologi.

¹⁶Umi Nur Cholis, "Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya". *Jurnal Administrasi Perkantoran*. Vol.1 No. 3, 2013.

d. Unsur Pelatihan

Program pelatihan memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

1) Peserta pelatihan

Penetapan calon peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan, yang ada gilirannya turut menentukan efektivitas pekerjaan. Karena itu, perlu dilakukan seleksi yang teliti untuk memperoleh peserta yang baik, berdasarkan kriteria, antara lain:

- a) Akademik, ialah jenjang pendidikan dan keahlian.
- b) Jabatan, yang bersangkutan telah menempati pekerjaan tertentu, atau akan ditempatkan pada pekerjaan tertentu.
- c) Pengalaman kerja, ialah pengalaman yang telah diperoleh dalam pekerjaan.
- d) Motivasi dan minat, yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.
- e) Pribadi, menyangkut aspek moral, moril, dan sifat-sifat yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.
- f) Intelektual, tingkat berpikir, dan pengetahuan, diketahui melalui tes seleksi.

2) Pelatih

Pelatih-pelatih memegang peran yang penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan.

Itu sebabnya perlu dipilih pelatih yang ahli, yang berkualifikasi profesional.

Beberapa syarat sebagai pertimbangan adalah:

- a) Telah disiapkan secara khusus sebagai pelatih, yang ahli dalam bidang spesialisasi tertentu.
 - b) Memiliki kepribadian yang baik yang menunjang pekerjaannya sebagai pelatih.¹⁷
 - c) Menguasai materi, bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.¹⁸
- 3) Lama Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang:

- a) Jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari dalam pelatihan tersebut lebih banyak dan lebih tinggi bermutu, kemampuan yang ingin diperoleh mengakibatkan lebih lama diperlukan pelatihan.
- b) Kemampuan belajar para peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Kelompok peserta yang ternyata

¹⁷Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hl m. 35-36.

¹⁸Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan ...*, hlm. 57.

kurang mampu belajar tentu memerlukan waktu latihan yang lebih lama.

c) Media pengajaran, yang menjadi alat bantu bagi peserta dan pelatih. Media pengajaran yang serasi dan canggih akan membantu kegiatan pelatihan dan dapat mengurangi lamanya pelatihan tersebut.¹⁹

4) Bahan pelatihan

Bahan pelatihan sebaiknya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh para peserta. Penulisan bahan dalam bentuk buku paket materi pelatihan hendaknya memperhatikan faktor-faktor tujuan pelatihan, tingkatan peserta pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya pelatihan. Cara penulisannya agar disesuaikan dengan pedoman/petunjuk penulisan karya ilmiah yang berlaku. Untuk melengkapi bahan pelatihan sebaiknya disediakan sejumlah referensi terpilih yang relevan dengan pokok bahasan yang diajarkan.

5) Bentuk pelatihan

Bentuk-bentuk pelatihan yang digunakan untuk mengembangkan kemampuan ketenagaan antara lain:

¹⁹Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu ...* , hlm. 36.

- a) Belajar sambil bekerja (*learning on the job*) belajar sambil bekerja adalah bentuk pelatihan dengan cara pekerja ditempatkan dalam kondisi yang sebenarnya, dibawah bimbingan dan pengawasan dari pegawai yang berpengalaman.
- b) Kuliah (*lectures*)
Kuliah merupakan bentuk pelatihan dengan cara memberi teori kepada peserta pelatihan.
- c) Pemecahan masalah (*problem solving*)
Pemecahan masalah adalah bentuk pelatihan dengan cara pelatih memberikan persoalan yang harus dipecahkan dan dicari solusinya hingga peserta dapat menarik kesimpulan .
- d) Latihan (*coaching*)
Latihan adalah bentuk pelatihan dimana peserta pelatihan langsung praktik tanpa harus diberi teori.
- e) Penyuluhan (*counseling*)²⁰
Penyuluhan merupakan bentuk pelatihan dengan cara memberi saran dan nasehat yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi peserta pelatihan.

²⁰Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu ...* , hlm. 37.

Dari penjabaran di atas dijelaskan bahwa unsur-unsur dalam pelatihan yaitu mencakup peserta pelatihan, pelatih, lamanya pelatihan, bahan pelatihan dan bentuk pelatihan. Jika kelima unsur dapat terpenuhi dengan baik maka kegiatan pelatihan akan membuahkan hasil yang baik.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah elemen yang paling signifikan untuk semua organisasi privat atau zona publik. Motivasi memainkan peran penting untuk pencapaian organisasi apapun. Syarat motivasi pada dasarnya berasal dari kata motif. Sehingga arti kata *motive* adalah keinginan, keinginan dan kebutuhan rakyat.²¹ Menurut Abraham Spierling mengemukakan bahwa “ *Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*”. Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Menurut Wayne F. Cascio, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.

²¹Amjad Ali, dkk., “The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan”, *Jurnal Internasional Penelitian Akademik dalam Bisnis dan Ilmu Sosial*, (Vol. 6, No. 9, tahun 2016), hlm. 297.

Menurut Liang Gie, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.²²

*“Work motivation is the result of a set of internal and external forces that cause an employee to choose an appropriate course of action and engage in certain behaviors. Ideally, these behaviors will be directed at the achievement of an organizational goal.”*²³

Motivasi kerja adalah hasil dari serangkaian kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan seorang karyawan untuk memilih tindakan yang tepat dan

²²Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 263-264.

²³John W. Newstrom, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, (New York: McGraw Hill, 2011), hlm. 109.

keterlibatan dalam perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

b. Karakteristik Motivasi

Menurut Nimran pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok dari motivasi yaitu:

1) Usaha

Karakteristik pertama dari motivasi, yakni usaha, menunjuk pada kekuatan perilaku kerja seseorang atau sejumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Tegasnya hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan dan bermacam-macam pekerjaan.

2) Kemauan Keras

Karakteristik pokok motivasi yang kedua, menunjukkan pada kemauan keras yang didemonstrasikan oleh seseorang dalam menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya.

3) Arah atau Tujuan

Karakteristik motivasi yang ketiga bersangkutan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang yang pada dasarnya berupa hal-hal yang menguntungkan.²⁴

²⁴Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, (Surabaya: Citra Media, 2004), hlm. 89.

c. Teori-teori Motivasi

Perilaku manusia di dalam organisasi yang paling kuat ditentukan oleh kebutuhan, sebagai seorang pimpinan harus mampu memahami bahwa setiap bawahan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang mempunyai kekuatan motivasi yang tinggi bagi seseorang. Teori-teori motivasi banyak dipergunakan untuk mengetahui perilaku manusia di dalam organisasi, teori-teori motivasi tersebut di kembangkan oleh beberapa ahli, diantaranya:

1) Teori Motivasi Abraham Maslow (1943-1970)

Firman Allah Swt. dalam surat Al-Israa' ayat 70:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾^(٧٠)

Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.

Surat An-Nisaa' Ayat 83:

﴿وَإِذَا جَاءَهُمْ أَمْرٌ مِّنَ الْأَمْنِ أَوْ الْخَوْفِ أَدْعَاؤُهُ بِهٖ ۗ وَلَوْ رَدُّوهُ إِلَىٰ الرَّسُولِ وَإِلَىٰ أُولِي الْأَمْرِ مِنْهُمْ لَعَلِمَهُ الَّذِينَ يَسْتَنْبِطُونَهُ مِنْهُمْ ۗ وَلَوْلَا فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَتُهُ لَاتَّبَعْتُمُ الشَّيْطَانَ إِلَّا قَلِيلًا﴾^(٨٣)

Dan apabila datang kepada mereka suatu berita tentang keamanan ataupun ketakutan, mereka lalu menyiarkannya. dan kalau mereka menyerahkannya kepada Rasul dan ulil Amri di antara mereka, tentulah orang-orang yang ingin mengetahui kebenarannya (akan dapat) mengetahuinya dari mereka (Rasul dan ulil Amri). Kalau tidaklah karena karunia dan rahmat Allah kepada kamu, tentulah kamu mengikut syaitan, kecuali sebahagian kecil saja (di antaramu).

Maksud ayat di atas ialah tokoh-tokoh sahabat dan para cendekiawan di antara mereka, dan menurut Mufassirin yang lain maksudnya ialah kalau suatu berita tentang keamanan dan ketakutan itu disampaikan kepada Rasul dan Ulil Amri, tentulah Rasul dan Ulil Amri yang ahli dapat menetapkan kesimpulan dari berita itu.

Abraham Maslow yakin bahwa ketidakpuasan kebutuhan individu adalah sumber motivasi utama. Ia menempatkan lima kebutuhan dalam bentuk hierarki dari yang paling mendasar hingga yang paling matang, yaitu kebutuhan dasar fisik untuk survival, keamanan, rasa memiliki, status ego, dan aktualisasi diri.



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow

- (a) Aktualisasi diri: kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
- (b) Penghargaan diri: kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- (c) Kepemilikan sosial: kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

- (d) Rasa aman: kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, penentangan dan lingkungan hidup.
- (e) Kebutuhan fisiologis: kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah.

Faktor umum organisasi	Tingkat kebutuhan	Faktor khusus
Pertumbuhan Prestasi Pengembangan	Aktualisasi diri	Tantangan pekerjaan Kreativitas Pengembangan kerja Prestasi kerja
Pengakuan Status Harga diri Penghormatan	Ego, Status, Penghargaan	Titel kerja, Kenaikan upah, Pengakuan kelompok, Hakikat kerja
Persahabatan Kasih sayang Pertemanan	Sosial	Kualitas supervisi Kecocokan rekan kerja Pertemanan profesional
Keselamatan Keamanan Kompetensi Kenaikan upah Stabilitas	Keselamatan dan Keamanan	Kondisi kerja yang aman Tunjangan tambahan
Udara Makanan Tempat tinggal Seks	Psikologis	Pemanas dan pendingin Gaji Kantin Kondisi kerja

Tabel 2.2 Motivasi dan Kebutuhan²⁵

²⁵Veithzal Rivai Zainal dan Fauzi Bahar, *Islamic Education Management: dari Teori ke Praktik Mengelola Pendidikan Secara Profesional dalam perspektif Islam*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 349-352.

2) Teori Motivasi Herzberg (1966)

Menurut Herzberg (1996), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya *faktor higiene* (faktor ekstrinsik) dan *faktor motivator* (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan, tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

3) Teori Motivasi Alderfer

Perluasan lebih lanjut dari teori Herzberg dan Maslow adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer, yang merumuskan suatu teori penggolongan kebutuhan segaris dengan bukti-bukti yang telah ada. Alderfer merasakan bahwa ada nilai tertentu dalam menggolongkan kebutuhan-kebutuhan, dan terdapat suatu perbedaan antara kebutuhan-kebutuhan pada tatanan paling atas dalam sebuah organisasi.

Alderfer mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan-kebutuhan itu, yaitu : kebutuhan akan keberadaan (*existence need*), kebutuhan berhubungan (*relatedness need*), dan kebutuhan untuk berkembang (*growth need*). Teori ERG berasal dari kata *Existence*, *Relatedness*, *Growth*. Kebutuhan keberadaan adalah suatu kebutuhan akan bisa hidup, sama dengan kebutuhan fisiknya Maslow, dan faktor higienisnya Herzberg. Kebutuhan berhubungan adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain. Kebutuhan ini sama halnya dengan kebutuhan sosial dari Maslow dan higienisnya Herzberg. Sedangkan kebutuhan uang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan diri, sama dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi dirinya Maslow dan kebutuhan motivatornya Herzberg.

4) Teori Motivasi Prestasi McClelland

Menurut David C. McClelland, manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Kebutuhan untuk berprestasi adalah suatu hal yang berbeda dan dapat dibedakan dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai

motivasi untuk berprestasi jika mempunyai keinginan untuk melakukan sesuatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

Ada tiga kebutuhan untuk berprestasi ini menurut McClelland, yaitu: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk kekuasaan. Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja. Ciri-ciri dari orang yang berprestasi tinggi menurut McClelland, antara lain :

a) Suka mengambil resiko yang moderat (*moderate risks*)

Penelitian yang dilakukan oleh McClelland menunjukkan hasil yang berbeda, ternyata seorang yang berprestasi tinggi ternyata mengambil resiko yang moderat, tidak terlalu besar resiko yang diambalnya.

b) Memerlukan umpan balik yang segera

Ciri seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi, pada umumnya lebih senang semua informasi tentang hasil-hasil yang dikerjakannya. Seseorang yang berprestasi tinggi akan senang dengan perbaikan setiap saat dari pekerjaan yang dilakukannya.

c) Memperhitungkan keberhasilan

Seseorang yang berprestasi tinggi, pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memperdulikan penghargaan-penghargaan materi. Ia lebih puas kepada nilai intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya sehingga menimbulkan prestasi dan sama sekali tidak mengharapkan hadiah materi.

d) Menyatu dengan tugas

Seorang yang berprestasi tinggi, ia cenderung akan larut dan menyatu dengan tugas yang dikerjakannya sampai ia benar-benar berhasil. Orang lain merasakan bahwa orang yang berprestasi tinggi ini seringkali tidak bersahabat dengan orang lain. Dia cenderung berpikir realistik mengenai kemampuannya dan tidak senang orang lain dalam satu jalan yang sama dengannya.

Penemuan McClelland ini bermanfaat dalam mempelajari motivasi, karena motivasi untuk berprestasi dapat diajarkan untuk mencapai prestasi kelompok atau organisasi melalui beberapa pelatihan, misalnya *achievement motivation training* (AMT) yang dikembangkan oleh McClelland ini ternyata mempunyai pengaruh yang positif terhadap pengembangan organisasi.

5) Teori Motivasi Douglas McGregor

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (*negative*) dan teori Y (*positif*). Menurut teori X ada empat pengandaian yang dipegang manajer yaitu :

- a) Karyawan tidak menyukai bekerja.
- b) Karyawan tidak menyukai kemauan dan ambisi untuk bertanggung jawab, mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Karyawan mempunyai kemampuan yang kecil untuk berkreasi mengatasi masalah organisasi.
- d) Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- e) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negative ini mengenai kodrat manusia, ada empat teori Y, antara lain:

- a) Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- b) Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komitmen pada tujuan.
- c) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

Seorang manajer kemungkinan mempunyai cara tersendiri dalam menerapkan teori McGregor ini, karena dalam situasi yang berbeda maka teori X dan teori Y

dapat dipergunakan disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada. Karena tidak ada yang benar dan salah dalam teori X dan teori Y, tetapi pemahaman perilaku manusia dalam organisasi itu yang terpenting.

6) Teori Motivasi Vroom (1964)

Teori dari Vroom (1964) tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu :

- a) Ekspetasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- b) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan *outcome* tertentu).
- c) Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan dan motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.²⁶

²⁶Susatyo Herlambang, *Perilaku Organisasi: Cara Mudah Mempelajari Perilaku Manusia dalam Sebuah Organisasi*, (Yogyakarta: Gosen Publishing, 2014), hlm. 68-75.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi

- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

Hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- (1) Hak otonomi
- (2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- (3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- (4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-

tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.²⁷

B. Kajian Pustaka Relevan

Penelitian yang berkaitan dengan penempatan dan pelatihan terhadap motivasi kerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kecenderungan dalam membahas permasalahan mengenai topik yang serupa dengan topik peneliti ini.

1. Ria Mariana, 2016 “ Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Srikandi Diamond Motors di Jakarta”.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan motivasi karyawan. Secara parsial penempatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Srikandi Diamond Motors. Sedangkan dari nilai analisis determinasi (R Square) adalah 0,429 hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi 42,9% oleh variabel independen, yaitu penempatan kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.. nilai Adjusted R square sebesar 42,9%

²⁷Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama ...* , hlm. 116-120.

hal ini menunjukkan besarnya peranan ataupun kontribusi variabel penempatan kerja dan beban kerja mampu menjelaskan ataupun mempengaruhi variabel motivasi.²⁸ Dalam penelitian Ria Mariana dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y. Perbedaannya dalam penelitian ini yaitu terletak pada variabel X_1 , X_2 dan Y, variabel X_1 yaitu penempatan, variabel X_2 pelatihan dan variabel Y motivasi kerja sedangkan dalam penelitian Ria Mariana variabel X_1 penempatan kerja, variabel X_2 beban kerja dan variabel Y motivasi kerja.

2. Nurani Insan Negara, 2014 “ Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. KAI (Persero) Bandung”.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai bagian sumber daya manusia dan umum di PT. KAI (Persero) Bandung. Dalam variabel penempatan pegawai jawaban responden mengenai indikator kecakapan memiliki skor tertinggi sedangkan indikator kemampuan memiliki skor terendah. Dan dalam variabel motivasi kerja jawaban responden mengenai indikator

²⁸Ria Mariana, “Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Srikandi Diamond Motors di Jakarta”, *Tesis* (Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2016), hlm. 69.

kebutuhan akan prestasi memiliki skor tertinggi sedangkan indikator kebutuhan akan afiliasi memiliki skor terendah. Upaya untuk mengatasi indikator terendah organisasi harus tetap memperhatikan penempatan pegawai yang dilakukan kepada para pegawainya apakah sudah sesuai atau tidak karena hal ini sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.²⁹ Dalam penelitian Nurani Insan Negara dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu pada variabel X_1 penempatan dan variabel Y motivasi kerjanya. Perbedaannya dalam penelitian ini yaitu terletak pada variabelnya, Nurani Insan Negara hanya memakai dua variabel yaitu X penempatan pegawai dan Y motivasi kerja sedangkan peneliti ini menggunakan tiga variabel yaitu X_1 penempatan, X_2 pelatihan dan Y motivasi kerja.

3. Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus, 2013. “ Pengaruh penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh”.

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan mobilitas Penduduk Aceh baik secara

²⁹Nurani Insan Negara, “Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. KAI (Persero) Bandung”, *Skripsi* (Bandung: Fakultas Pendidikan Ekonom i dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia, 2014), hlm. 113.

simultan maupun secara parsial. Dengan jumlah populasi 270 pegawai dan jumlah sampel sebanyak 161 orang dimana jumlah sampel tersebut diperoleh berdasarkan rumus Slovin, yang diambil secara *Stratified Random Sampling*. Peralatan analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini sebesar 0,815 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 81,5%. Artinya penempatan dan beban kerja pegawai mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja dan peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan mobilitas Penduduk Aceh. Sedangkan nilai koefisien determinan (R^2) diperoleh sebesar 0,663 artinya bahwa sebesar 66,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (motivasi kerja dan prestasi kerja) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor dalam penempatan dan beban kerja. Penempatan dan beban kerja tidak hanya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, akan tetapi juga dapat meningkatkan prestasi kerja melalui motivasi kerja. Hasil pengujian statistik baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa penempatan, beban kerja dan motivasi kerja secara nyata dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan mobilitas Penduduk Aceh.³⁰ Dalam

³⁰Julia Anita, dkk., “Pengaruh penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga

penelitian Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu pada variabel X_1 yaitu penempatan kerja. Perbedaannya dalam penelitian ini yaitu analisis jalur sedangkan peneliti ini menggunakan analisis regresi dan terletak pada variabel Y penelitian Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus menggunakan dua variabel Y (motivasi kerja dan prestasi kerja) sedangkan penelitian ini satu variabel Y yaitu motivasi kerja.

C. Rumusan Hipotesis

Hipotesis menjadi dugaan berdasarkan keterangan teori yang sementara diterima sebagai kebenaran sambil menunggu pengujian menggunakan data empiris. Hipotesis berasal dari kata *hypho* (di bawah, lemah) dan *thesa* (kebenaran). Dari kedua akar katanya dapat disimpulkan bahwa hipotesa adalah kebenaran yang lemah. Kebenaran hipotesis dikatakan lemah karena kebenarannya baru teruji pada tingkat teori. Untuk menjadi kebenaran yang kuat, hipotesis masih harus diuji menggunakan data-data yang dikumpulkan. Kebenarannya yang lemah akan meningkat menjadi *thesa* apabila berdasarkan hasil uji menggunakan data yang dikumpulkan memberikan kesimpulan mendukung hipotesis. Sebaliknya, bila hipotesis tidak teruji melalui data-data yang

dikumpulkan maka hipotesis tidak dapat lagi diterima sebagai kebenaran.

Suryabrata (1994) memberikan beberapa definisi tentang hipotesis. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan rangkuman dari kesimpulan-kesimpulan teoritis yang diperoleh dari penelaah-penelaah kepustakaan. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling tinggi kebenarannya.³¹

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan terhadap motivasi kerja.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap motivasi kerja.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan dan pelatihan terhadap motivasi kerja.

³¹Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Untuk Psikologi dan Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm.145-146.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.¹ Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena datanya berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.²

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Kementerian Agama Kota Tegal yang terletak di Jl. Perintis Kemerdekaan Slerok, Tegal Timur, Kota Tegal, Jawa Tengah.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan sekitar 1-2 bulan. Dimulai dari proses penelitian dimulai sampai selesai.

¹ Nur Khoiri, *Metodologi Penelitian Pendidikan Ragam, Model, & Pendekatan*, (Semarang: Southeast Asian Publishing, 2018), hlm. 6.

² Nur Khoiri, *metodologi penelitian pendidikan ragam, model, & pendekatan ...*, hlm. 132.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³ Pendapat lainnya menyebutkan populasi adalah kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian.⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kementerian Agama Kota Tegal berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Populasi dalam jumlah besar akan mempersulit peneliti untuk melakukan penelitian sehingga diperlukan sampel. Sampel adalah contoh atau sebagian dari populasi yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dengan teknik tertentu berdasarkan sifat dan keadaan populasi.⁵ Suharsimi Arikunto menjelaskan untuk berjaga-jaga apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua dan apabila subyeknya

³Nana Syaodih Sukmadita, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 250

⁴Ridwan, *Dasar-Dasar Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 38.

⁵Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Semarang: Rasail Media Group, 2013), hlm. 65.

besar (lebih dari 100), maka diambil 10% - 15% atau 20%-25% atau lebih tergantung pada keadaan.⁶

Berdasarkan data yang diperoleh populasi berjumlah 50 pegawai. Dalam hal ini peneliti mengambil sampel dari semua jumlah populasi yaitu sebanyak 50 responden.

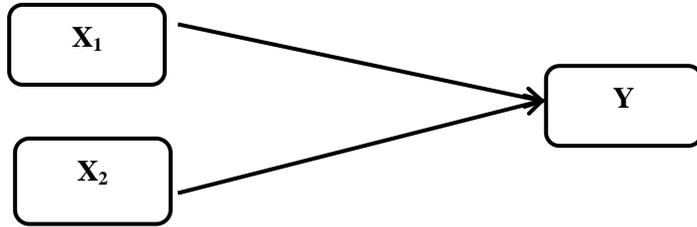
D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat dirumuskan di sini bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu:

⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 134.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 38.



Keterangan:

X_1 : Penempatan

X_2 : Pelatihan

Y : Motivasi Kerja

—————> : Garis regresi X terhadap Y

Adapun variabel penelitian ini ada dua, yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel independent merupakan variabel yang sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁸ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah penempatan (X_1), pelatihan (X_2).

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel dependent merupakan variabel yang sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D ...*, hlm. 39.

sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y).

2. Indikator dan Kisi-kisi Penelitian

Indikator adalah unsur variabel. Setiap variabel terdiri atas beberapa indikator. Dengan demikian indikator adalah unsur-unsur yang mempengaruhi variabel yang akan menjadi fokus penelitian.⁹

Tabel 3.1
Kisi-kisi angket penelitian X₁

Variabel	Indikator	Kisi-kisi	Item
Penempatan (X ₁)	Promosi	Promosi berdasarkan prestasi kerja	1
		Promosi berdasarkan penilaian atas hasil karya	2
		Promosi berdasarkan kerjanya paling lama	3
		Promosi dilihat dari pegawai yang paling produktif	4
	Alih tugas	Mendapatkan pengalaman baru di tempat yang baru	5
		Memiliki wawasan yang lebih luas	6
		Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan pada pegawai	7
		Memperoleh pengetahuan dan ketrampilan baru	8
		Memperoleh perspektif baru dalam kehidupan berorganisasi	9
		Mempersiapkan untuk menghadapi tugas baru	10
		Motivasi dan kepuasan kerja yang	11

⁹ Heri Jauhari, *Panduan Penulisan Skripsi Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm. 43.

		lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi	
	Demosi	Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak atau kurang memuaskan	12
		Penilaian negatif oleh atasan karena kinerja yang tidak baik	13
		Penilaian negatif oleh atasan karena ketidaktaatan terhadap disiplin kerja	14

Kisi-kisi angket penelitian X_2

Variabel	Indikator	Kisi-kisi	Item
Pelatihan (X_2)	Peserta Pelatihan	Peserta pelatihan dipilih berdasarkan jenjang pendidikan dan keahlian	1
		Mengikuti pelatihan karena adanya keperluan jabatan baru	2
		Pengalam kerja yang telah diperoleh dalam pekerjaan	3
		Motivasi dan minat yang bersangkutan terhadap pekerjaannya	4
		Mengikuti pelatihan untuk memperbaiki sifat-sifat yang diperlukan untuk pekerjaan	5
		Peserta pelatihan diseleksi berdasarkan tingkat pengetahuan	6
	Pelatih	Ahli dalam bidang spesialis tertentu	7
		Memiliki kepribadian yang baik	8
		Menguasai materi	9
	Lamanya pelatihan	Peserta pelatihan mengikuti pelatihan sampai selesai	10
		Pendidikan dan pelatihan berlangsung selama 1-3 minggu	11
	Bahan pelatihan	Bahan pelatihan disiapkan secara tertulis	12
		Bahan pelatihan disediakan sejumlah referensi yang relevan	13
		Bahan pelatihan dibuat dalam	14

		buku paket	
	Bentuk pelatihan	Forum Group Discussion (FGD)	15
		Diklat administrasi	16
		Diklat teknis pendidikan	17
		Diklat keagamaan	18

Kisi-kisi angket penelitian Y

Variabel	Indikator	Kisi-kisi	Item
Motivasi Kerja (Y)	Usaha	Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan	1
		Bekerja keras	2
		Interaksi sosial sesama pegawai	3
		Meningkatkan ketrampilan dalam bekerja	4
	Kemauan keras	Mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	5
		Mampu menganalisis tugas-tugasnya	6
		Bertanggung jawab atas pekerjaannya	7
	Arah dan Tujuan	Produktivitas kerja	8
		Perilaku kerja kreatifnya	9
		Kehadiran pegawai	10
		Menginginkan pengalaman kerja yang lebih luas	11

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data penelitian menggunakan teknik angket sebagai teknik dalam pengumpulan data. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹⁰ Responden merupakan orang yang mampu dan bersedia memberikan informasi sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya sebagai data yang obyektif. Menurut Sugiyono angket digunakan bila responden jumlahnya besar, dapat membaca dengan baik dan dapat mengungkapkan hal-hal yang sifatnya rahasia. Angket sebagai alat pengumpul data berisi daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada subyek atau responden penelitian. Daftar pertanyaan yang disampaikan adalah untuk memperoleh informasi dari responden tentang dirinya sendiri yang berkaitan dengan obyek penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bentuk angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa dan responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda silang (x) atau *checklist* (\surd). Responden memberi tanda *checklist* (\surd) pada kolom jawaban sesuai dengan kondisi yang dihadapi oleh responden. Metode ini dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan tertulis dengan harapan responden dapat segera langsung menuangkan jawabannya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Angket ini digunakan untuk mengetahui variabel X_1 untuk Penempatan dan X_2 Pelatihan serta Y untuk Motivasi Kerja.

¹⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, ... hlm 42.

F. Uji Validasi dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevaliditan dan kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat.¹¹

Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal, validitas internal dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dikatakan memiliki misi instrumen secara keseluruhan yaitu mengungkap data dari variabel yang dimaksud.¹²

Dari hasil uji validitas butir soal yang tidak valid akan dibuang dan tidak digunakan. Sedangkan butir angket yang valid digunakan sebagai alat untuk memperoleh data. Perhitungan dibantu dengan menggunakan program SPSS 16.0. Instrumen penelitian diujikan kepada 50 responden dengan taraf signifikan 1% didapatkan r_{tabel} **0,235** dan 5% maka didapatkan r_{tabel} **0,278**. Hasil tersebut didapat dengan rumus $df = n - 2$ yaitu $df = 50 - 2 = 48$. Jika dilihat pada tabel r, maka nilai n dari 48 dengan taraf signifikan 5% sebesar **0,278**. Jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka item pada instrumen tersebut

¹¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 137.

¹²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*,...hlm. 171.

dianggap valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid. Hasil uji validitas data yang diujikan adalah sebagai berikut:

a. Variabel pelatihan

Tabel 3.2
Uji Validitas Instrumen Pelatihan

No	Indikator	Item	Nilai Signifikan	Keterangan
1.	Promosi	P1	0,532	Valid
		P2	0,570	Valid
		P3	0,345	Valid
		P4	0,611	Valid
2	Alih Tugas	P5	0,611	Valid
		P6	0,710	Valid
		P7	0,657	Valid
		P8	0,622	Valid
		P9	0,612	Valid
		P10	0,649	Valid
		P11	0,551	Valid
3	Demosi	P12	0,634	Valid
		P13	0,732	Valid
		P14	0,493	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa dari 14 pernyataan semuanya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 1% dan 5%, sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

b. Variabel pelatihan

Tabel 3.3
Uji Validitas Instrumen Pelatihan

No	Indikator	Item	Nilai signifikan	Keterangan
1	Peserta	P1	0,616	Valid
		P2	0,585	Valid
		P3	0,717	Valid
		P4	0,647	Valid
		P5	0,414	Valid
		P6	0,481	Valid
2	Pelatih	P7	0,291	Valid
		P8	0,586	Valid
		P9	0,591	Valid
3	Lamanya pelatihan	P10	0,453	Valid
		P11	0,573	Valid
4	Bahan pelatihan	P12	0,454	Valid
		P13	0,510	Valid
		P14	0,436	Valid
5	Bentuk pelatihan	P15	0,406	Valid
		P16	0,310	Valid
		P17	0,513	Valid
		P18	0,512	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa dari 18 pernyataan semuanya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 1% dan 5%, sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

c. Variabel motivasi kerja

Tabel 3.4
Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

No	Indikator	Item	Nilai Signifikan	Keterangan
1	Usaha	P1	0,612	Valid
		P2	0,669	Valid
		P3	0,783	Valid
		P4	0,771	Valid
2	Kemauan keras	P5	0,715	Valid
		P6	0,628	Valid
		P7	0,765	Valid
3	Arah dan tujuan	P8	0,797	Valid
		P9	0,815	Valid
		P10	0,810	Valid
		P11	0,866	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa dari 11 pernyataan semuanya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 1% dan 5%, sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya dalam penelitian ini, uji reliabilitas hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik *cronbach's alpha* > 0,6. Rumus *cronbach's alpha*.¹³ Untuk pengujian reliabilitas butir, peneliti menggunakan batasan tentu yang bisa digunakan para peneliti. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7

¹³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*,... hlm. 196.

dapat diterima, dan diatas 0,8 berarti baik. jika nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 maka alat ukur dalam penelitian reliabel.¹⁴

Dari hasil statistik, ditemukan bahwa seluruh butir dan ketiga variabel yang lolos pada uji validitas semuanya juga lolos dalam uji reliabilitas. Semua butir dari ketiga variabel memiliki nilai diatas 0,6 dengan rincian sebagai berikut: variabel penempatan (X_1) sebesar 0,858 (Baik), pelatihan (X_2) sebesar 0,829 (Baik), dan variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,921 (Baik).

Tabel 3.5
Uji Statistik Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
1	Penempatan	0,858
2	Pelatihan	0,829
3	Motivasi kerja	0,921

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan. Jika data berbentuk kuantitatif

¹⁴DuwiPriyanto, *Paham Analisis Data Dengan SPSS*, (Jakarta: Media Kom, 2010), hlm. 97-100.

atau ditransfer dengan angka, maka cara mendeskripsi data yang dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif. Tujuan dilakukan analisis deskriptif dengan menggunakan statistik adalah untuk meringkas data agar menjadi lebih mudah dilihat dan dimengerti.

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil.¹⁵

Teknik analisis data dalam penelitian ini ada dua yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data sampel. Statistik inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasil diperlakukan untuk populasi. Karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel maka kesimpulannya bersifat peluang (*probability*). Suatu kesimpulan data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm.147-148

persentase. Bila peluang kesalahan 5% maka taraf kepercayaan 95, bila peluang kesalahan 1% maka taraf kepercayaan 99%. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini disebut dengan taraf signifikansi. Jenis pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah *probability* sampling dan menggunakan skala interval sehingga data yang didapat adalah data interval dengan tahap:

a. Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan merupakan langkah awal yang dilakukan dalam penelitian dengan cara memasukkan hasil pengolahan data angket responden kedalam data tabel distribusi frekuensi.

Data dalam tabel penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik yang menghitung nilai kualitas dan kuantitas dengan cara memberikan penilaian berdasarkan atas jawaban angket yang telah disebarkan kepada responden, dimana masing-masing item diberikan alternatif jawaban. Adapun kriteria nilainya sebagai berikut:

Tabel 3.6
Kriteria Jawaban Angket

No	Alternatif Jawab	Nilai
1.	Sangat setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Tidak setuju	2
4.	Sangat tidak setuju	1

Langkah berikutnya sebagai berikut :

1. Analisis Uji Hipotesis

Sesuai dengan tujuan penelitian dan rumusan hipotesis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda.

a. Analisis Regresi Sederhana (satu prediktor)

Analisis regresi sederhana adalah analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N}$$

Keterangan:

\hat{Y} = (baca Y topi) subyek variabel terikat yang diproyeksikan

X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = nilai arah sebagai penentu prediksi yang menunjukkan nilai dari peningkatan variabel X atau penurunan Y.¹⁶

¹⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 270.

Regresi sederhana juga digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mampu secara menyeluruh (simultan) menjelaskan tingkah laku variabel tidak bebas, untuk pengujian ini dikenal dengan uji F. Selain mengetahui kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel tidak bebas, juga perlu diketahui apakah setiap variabel bebas (secara parsial) juga berpengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, untuk pengujian ini dikenal dengan uji t. Adapun rumus uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

1) Uji F (simultan)

Langkah 1. Mencari Jumlah Kuadrat Regresi

$$(JK_{Reg[a]}) \text{ dengan rumus : } JK_{Reg[a]} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Langkah 2. Mencari Jumlah Kuadrat Regresi

$$(JK_{Reg[b|a]}) \text{ dengan rumus : } JK_{Reg[b|a]} = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

Langkah 3. Mencari Jumlah Kuadrat Residu

$$(JK_{Res}) \text{ dengan rumus : } JK_{Res} = \sum Y^2 - JK_{Reg[b|a]} - JK_{Reg[a]}$$

Langkah 4. Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat

$$\text{Regresi } (RJK_{Reg[a]}) \text{ dengan rumus : } RJK_{Reg[a]} = JK_{Reg[a]}$$

Langkah 5. Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat Regresi ($RJK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus :

$$RJK_{Reg[b|a]} = JK_{Reg[b|a]}$$

Langkah 6. Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat Residu (RJK_{Res}) dengan rumus : $RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2}$

Langkah 7. Menguji Signifikansi dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg[b|a]}}{RJK_{Res}}$$

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan dan $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka tolak H_a artinya tidak signifikan.¹⁷

2) Uji t

Langkah-langkah uji t sebagai berikut:

Menentukan nilai uji t, dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden¹⁸

Dalam penelitian ini, peneliti pertama menggunakan analisis regresi sederhana. Rumusnya yaitu:

¹⁷Ridwan dan Akdon, *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 133-135.

¹⁸Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), hlm. 26.

$$\check{Y} = \alpha + bX$$

Keterangan :

- \check{Y} = subjek variabel terikat yang diproyeksikan
- X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan
- α = nilai konsta harga Y jika $X = 0$
- b = nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y .¹⁹

b. Analisis Regresi Ganda (dua prediktor)

Analisis regresi ganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel bebas (X_1) dan (X_2) terhadap variabel terikat (Y). Adapun model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$b_1 = \frac{(X_2^2)(X_1 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_2 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(X_1^2)(X_2 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_1 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b_1 - \bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

Keterangan:

- Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksi
- X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk di prediksikan
- a = nilai konstanta harga Y jika $X=0$

¹⁹Ridwan dan Akdom, *Rumus dan Data dalam Penelitian Analisis Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 133-135

b = koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.²⁰

Sebelum menghitung persamaan garis regresi, langkah selanjutnya perlu dihitung score deviasi yang dihitung berdasar score mentah, ini nanti dipergunakan dalam perhitungan berikutnya.

$$1) \sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}$$

$$2) \sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N}$$

$$3) \sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

$$4) \sum X_1 \cdot X_2 = \sum X_1 \cdot X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{N}$$

$$5) \sum X_1 \cdot Y = \sum X_1 \cdot Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N}$$

$$6) \sum X_2 \cdot Y = \sum X_2 \cdot Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N}$$

Berikutnya perlu dihitung persamaan garis regresi dengan dua prediktor dengan rumus:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk mencari besar koefisien regresi sampel (b_1+b_2) serta besar konstansi regresi (a) maka:

$$b_1 = \frac{(X_2^2)(X_1 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_2 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2}$$

²⁰Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Semarang: Rasail Media Group, 2013), hlm. 98-99.

$$b_2 = \frac{(X_1^2)(X_2 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_1 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1 X_1 - b_2 X_2}{n}$$

Regresi ganda juga digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mampu secara menyeluruh (simultan) menjelaskan tingkah laku variabel tidak bebas, untuk pengujian ini dikenal dengan nama uji F. Adapun rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$f_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R)^2}$$

Dimana:

n = jumlah responden

m = jumlah variabel bebas

Kaidah pengujian signifikasi:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan dan $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka tolak H_a artinya tidak signifikan.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Kementerian Agama Kota Tegal

Kantor Kementerian Agama Kota Tegal terletak di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 99 Tegal Timur Kota Tegal, dulu Kantor Kementerian Agama Kota Tegal terletak di Tegal Barat Kota Tegal. Ada beberapa perubahan letak bangunan dari awal berdiri hingga sekarang ini. Contoh dari perubahan letak bangunan yaitu ruang bagian keuangan, yang sebelumnya di pakai sebagai kantin. Ruang pengawas dulunya dipakai untuk mushola, tetapi sekarang mushola sudah dipindah di halaman paling belakang Kantor Kementerian Agama yang lokasinya sejajar tempat parkir. Di depan mushola yang sekarang ini terdapat rumah dinas, rumah dinas dipakai hanya beberapa tahun saja dan sekarang rumas dinas tersebut sudah tidak ada. Kantor Kementerian Agama Kota Tegal telah mengalami beberapa kepemimpinan:

1. H. M. Nurudin (1976-1980)
2. H. Abdul Muis syams (1980-1982)
3. H. Dahlan (1982-1990)
4. Drs. H. Moh. Shofie (1990-1993)
5. Drs. H. Mulyono (1993-1998)
6. Drs. H. Wahyadi A. Ghoni (1998-2000)
7. Drs. H. Harno (2000-2004)
8. Drs. H. Ahmad Rifa'i M.Pd (2004-2011)
9. H. Nuril Anwar SH. MH (2011-2017)

10. H. Akhmad Farkhan, S. Ag, M. H. I (2017- sekarang)¹
Berdasarkan PMA (Peraturan Menteri Agama) Nomor 13
Tahun 2012, Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kantor
Wilayah Kementerian Agama Provinsi, Susunan Organisasi Kantor
Kementerian Agama sebagaimana dimaksud dalam pasal 296 ayat
(2) huruf a sampai i yang terdiri dari:

- a. Kepala Kankemenag : H. Akhmad Farkhan, S. Ag, M. H. I
- b. Ka. Sub. Bag. TU : H. Agus Seri, S. Ag
- c. Kasi Pendidikan Madrasah: Dr. H. Tohari, M. Pd.
- d. Kasi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam: Hj. Muhsonah, S. Pd. I
- e. Kasi Bimbingan Masyarakat Islam: H. Akhmad, S. Ag
- f. Kasi Penyelenggaraan Haji dan Umroh: Drs. H. Andi Sulthon,
M. Si

Adapun jenis layanan dari masing-masing seksi bidang
adalah sebagai berikut:

- a. Sub Bagian Tata Usaha
 - 1) Melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan perencanaan
 - 2) Pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi
 - 3) Keuangan dan barang milik negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama
- b. Seksi Pendidikan Madrasah
 - 1) Pelayanan dan Bimbingan Teknis seksi madrasah

¹Hasil dokumentasi di Aula Kementerian Agama Kota Tegal, Pada Hari Jum'at tanggal 20 Desember 2019 Pukul 10.30 WIB.

- a) Teknis pendidik dan tenaga kependidikan
 - b) Teknik kesiswaan
 - c) Teknik kelembagaan dan sistem informasi
 - d) Teknik sarana dan prasarana
 - e) Teknik kurikulum
 - f) Teknik supervisi dan evaluasi tenaga kependidikan
- 2) Pelayanan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
 - a) Usulan, SK, dan laporan TF dan sertifikasi
 - b) Update data pendidik, data mutasi guru dan PLPG
 - 3) Pelayanan supervisi dan evaluasi tenaga kependidikan
 - a) Menerima dan mencatat laporan kegiatan guru madrasah
 - b) Mengevaluasi hasil laporan kegiatan guru madrasah
 - 4) Pelayanan sarpras, KALEM dan SIM
 - a) Izin operasional dan data emis updating madrasah
 - b) Usulan, monitoring dan LPJ sarpras madrasah
 - 5) Pelayanan kesiswaan
 - a) Usulan, perencanaan monitoring dan LPJ BOS madrasah
 - b) Dokumen SPPB BOS dan dokumen BSM madrasah
 - 6) Pelayanan administrasi dan pengolahan data
 - a) Arsip surat-surat
 - b) Membuat dan memverifikasi surat pindah dan rekomendasi

- c. Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam
 - 1) Pelayanan dan bimbingan teknis seksi pakis
 - a) Teknis pelayanan tenaga pendidik
 - b) Teknis pelayanan lembaga keagamaan islam
 - c) Teknis administrasi keuangan
 - d) Teknis administrasi dan pengolah data
 - 2) Pelayanan tenaga pendidik
 - a) Usulan, SK dan laporan TP dan sertifikasi
 - b) Update data pendidik, data mutasi guru dan PLPG
 - 3) Pelayanan lembaga kegamaan islam
 - a) Ijin operasional lembaga keagamaan islam
 - b) Emis updating lembaga dan santri
 - 4) Pelayanan administrasi keuangan
 - a) Usulan dan pengadministrasi laporan kegiatan
 - 5) Pelayanan administrasi
 - a) Menerima, mencatat dan menyortir surat masuk dan keluar
 - b) Menerima dan mencatat laporan kegiatan lembaga keagamaan islam
- d. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam
 - 1) Melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang kepenghuluan
 - 2) Pembinaan Kantor Urusan Agama (KUA) dan keluarga sakinah
 - 3) Pemberdayaan masjid

- 4) Pembinaan syariah, hisab dan rukyat
 - 5) Penerangan agama islam
 - 6) Pemberdayaan zakat dan pemberdayaan wakaf
 - 7) Sistem informasi manajemen bimbingan masyarakat islam
- e. Seksi Penyelenggara Haji dan Umroh
- 1) Perumusan kebijakan penyelenggaraan haji dan umrah
 - 2) Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan haji dan umrah
 - 3) Penyusunan norma, standar, prosedur, kriteria penyelenggaraan haji dan umrah
 - 4) Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi penyelenggaraan haji dan umrah
 - 5) Pelaksanaan administrasi penyelenggaraan haji dan umrah
- f. Penyelenggara Syariah
- 1) Pelayanan sertifikasi tanah wakaf
 - 2) Pelayanan zakat
 - 3) Pelayanan produk halal
 - 4) Rukyatul hilal
 - 5) Pengukuran arah kiblat²

B. Deskripsi Data Penelitian

Berikut ini merupakan sajian deskripsi hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis setelah melakukan penelitian. Peneliti mendapatkan hasil studi lapangan berupa data tentang penempatan,

² <http://kotategal.kemenag.go.id/>, diakses 11 Januari 2020.

pelatihan dan motivasi kerja dengan menggunakan angket/kuesioner yang disebarakan kepada 50 responden yakni pegawai di Kementerian Agama Kota Tegal.

1. Data Penempatan di Kementerian Agama Kota Tegal.

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kuantitatif penempatan dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket penempatan sebanyak 14 item. Selanjutnya peneliti mengolah data hasil angket jawaban responden tersebut dengan nilai paling tinggi 4 dan paling rendah 1. Adapun pernyataan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Skor Kuesioner Penempatan

No Resp.	Jawaban				Penskoran				Total X1
	SS	S	TS	STS	4	3	2	1	
R1	9	5	0	0	36	15	0	0	51
R2	10	4	0	0	40	12	0	0	52
R3	10	4	0	0	40	12	0	0	52
R4	0	13	1	0	0	39	2	0	41
R5	3	10	1	0	12	30	2	0	44
R6	4	9	1	0	16	27	2	0	45
R7	0	7	7	0	0	21	14	0	35
R8	3	9	2	0	12	27	4	0	43
R9	5	9	0	0	20	27	0	0	47
R10	4	9	1	0	16	27	2	0	45
R11	0	11	1	2	0	33	2	2	37
R12	2	11	1	0	8	33	2	0	43
R13	2	11	1	0	8	33	2	0	43
R14	1	4	8	1	4	12	16	1	33
R15	5	9	0	0	20	27	0	0	47
R16	0	10	3	1	0	30	6	1	37
R17	13	1	0	0	52	3	0	0	55
R18	2	11	1	0	8	33	2	0	43

No Resp.	Jawaban				Penskoran				Total
	SS	S	TS	STS	4	3	2	1	X1
R19	4	8	2	0	16	24	4	0	44
R20	3	6	3	2	12	18	6	2	38
R21	1	7	5	1	4	21	10	1	36
R22	3	9	2	0	12	27	4	0	43
R23	2	7	5	0	8	21	10	0	39
R24	0	9	5	0	0	27	10	0	37
R25	0	11	2	1	0	33	4	1	38
R26	5	6	3	0	20	18	6	0	44
R27	0	13	1	0	0	39	2	0	41
R28	3	9	2	0	12	27	4	0	43
R29	7	6	1	0	28	18	2	0	48
R30	5	7	2	0	20	21	4	0	45
R31	9	5	0	0	36	15	0	0	51
R32	5	7	2	0	20	21	4	0	45
R33	5	8	1	0	20	24	2	0	46
R34	10	4	0	0	40	12	0	0	52
R35	4	9	1	0	16	27	2	0	45
R36	13	0	1	0	52	0	2	0	54
R37	4	5	5	0	16	15	10	0	41
R38	7	7	0	0	28	21	0	0	49
R39	10	4	0	0	40	12	0	0	52
R40	8	6	0	0	32	18	0	0	50
R41	0	9	5	0	0	27	10	0	37
R42	0	12	2	0	0	36	4	0	40
R43	5	8	1	0	20	24	2	0	46
R44	2	11	1	0	8	33	2	0	43
R45	4	8	2	0	16	24	4	0	44
R46	9	5	0	0	36	15	0	0	51
R47	12	2	0	0	48	6	0	0	54
R48	0	14	0	0	0	42	0	0	42
R49	0	10	2	2	0	30	4	2	36
R50	3	11	0	0	12	33	0	0	45
Total									2212

Data nilai angket pada lampiran kemudian dimasukkan kedalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau *mean* fasilitas. Tabel distribusi diatas akan dihitung nilai *mean* dan interval kelas mengenai penempatan dengan rumus:

- a. Mencari nilai rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum fx}{N} \\ &= \frac{2212}{50} \\ &= 44,24\end{aligned}$$

- b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki, dengan rumus:

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 50 \\ &= 1 + 3,3 (1,70) \\ &= 6,61 \text{ dibulatkan menjadi } 7\end{aligned}$$

- c. Mencari range:

$$R = H - L + 1$$

Keterangan:

H= nilai tertinggi

L= nilai terendah

1= bilangan konstan

$$R = 55 - 33 + 1$$

$$= 23$$

- d. Menentukan interval kelas, dengan rumus:

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

Keterangan:

i = Nilai interval

R= Range (batas nilai tertinggi- nilai terendah)

K= Jumlah kelas yang dikehendaki

$$i = \frac{R}{K}$$
$$= \frac{23}{7}$$

= 3,29 dibulatkan menjadi 3

Tabel 4.2
Distribusi Skor Mean (Penempatan)

Interval	M'	F	x'	fx'	x ²	fx ²
54-56	55	3	3	9	9	27
51-53	52	8	2	16	4	32
48-50	49	4	1	4	1	4
45-47	46	12	0	0	0	0
42-44	43	11	-1	-11	1	11
39-41	40	4	-2	-8	4	16
36-38	37	7	-3	-21	9	63
33-35	34	1	-4	-4	16	16
Jumlah		N=50		$\sum fx' = -15$		$\sum fx^2 = 169$

M' = mean terkaan

e. Mencari Mean:

$$M = M' + i \left(\frac{\sum fx'}{N} \right)$$
$$= 46 + 3 \left(\frac{-15}{50} \right)$$
$$= 46 + 3 (-0,3)$$
$$= 46 + (-0,9)$$
$$= 45,1$$

f. Mencari standar deviasi:

$$SD = i \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx'}{N} \right)^2}$$

$$\begin{aligned}
&= 3 \sqrt{\frac{169}{50} - \left(\frac{-15}{50}\right)^2} \\
&= 3 \sqrt{3,38 - (-0,3)^2} \\
&= 3 \sqrt{3,38 - 0,09} \\
&= 3 \times \sqrt{3,29} \\
&= 3 \times 1,81 \\
&= 5,43
\end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai *mean*, untuk melakukan penafsiran nilai *mean* yang telah didapat peneliti membuat interval kategori dari skor mentah kedalam standar skala lima:

$$M + 1,5 \text{ SD} = 45,1 + 1,5 (5,43) = 53,25 = 53 \text{ ke atas}$$

$$M + 0,5 \text{ SD} = 45,1 + 0,5 (5,43) = 47,82 = 47 - 52$$

$$M - 0,5 \text{ SD} = 45,1 - 0,5 (5,43) = 42,39 = 42 - 46$$

$$M - 1,5 \text{ SD} = 45,1 - 1,5 (5,43) = 36,96 = 36 - 41$$

= 36 ke bawah

Kemudian untuk mengetahui kualitas variabel penempatan maka dibuat tabel kualitas variabel penempatan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Kualitas Penempatan

No	Interval	Kategori
1	53 ke atas	Sangat Baik
2	47-52	Baik
3	42- 46	Cukup
4	36-41	Buruk
5	36 ke bawah	Sangat Buruk

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa *mean* dari penempatan pegawai di Kementerian Agama Kota Tegal sebesar 45,1 atau berada pada interval 45–47 yang berarti penempatan pegawai di Kementerian Agama Kota Tegal adalah tergolong “**Cukup**”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penempatan di Kementerian Agama Kota Tegal cukup baik dalam penempatan pegawai pada umumnya.

2. Data Pelatihan di Kementerian Agama Kota Tegal

Langkah yang sama juga dilakukan untuk mengetahui nilai kuantitatif pelatihan di Kementerian Agama Kota Tegal dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket pelatihan pegawainya sebanyak 18 item pernyataan dari responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Kuesioner Pelatihan

No Resp	Jawaban				Penskoran				Total X2
	SS	S	TS	STS	4	3	2	1	
R1	9	9	0	0	36	27	0	0	63
R2	10	8	0	0	40	24	0	0	64
R3	14	4	0	0	56	12	0	0	68
R4	0	17	1	0	0	51	2	0	53
R5	6	9	3	0	24	27	6	0	57
R6	6	7	5	0	24	21	10	0	55
R7	0	12	6	0	0	36	12	0	48
R8	8	10	0	0	32	30	0	0	62
R9	1	8	9	0	4	24	18	0	46
R10	5	10	3	0	20	30	6	0	56
R11	0	14	4	0	0	42	8	0	50
R12	3	14	1	0	12	42	2	0	56
R13	2	16	0	0	8	48	0	0	56

No Resp	Jawaban				Penskoran				Total
	SS	S	TS	STS	4	3	2	1	X2
R14	0	13	5	0	0	39	10	0	49
R15	1	10	5	2	4	30	10	2	46
R16	3	14	1	0	12	42	2	0	56
R17	14	4	0	0	56	12	0	0	68
R18	2	16	0	0	8	48	0	0	56
R19	0	13	5	0	0	39	10	0	49
R20	0	13	5	0	0	39	10	0	49
R21	2	11	4	1	8	33	8	1	50
R22	4	14	0	0	16	42	0	0	58
R23	5	10	3	0	20	30	6	0	56
R24	2	9	6	1	8	27	12	1	48
R25	0	13	5	0	0	39	10	0	49
R26	8	9	1	0	32	27	2	0	61
R27	0	17	1	0	0	51	2	0	53
R28	4	14	0	0	16	42	0	0	58
R29	9	4	5	0	36	12	10	0	58
R30	3	14	1	0	12	42	2	0	56
R31	2	9	5	2	8	27	10	2	47
R32	7	8	3	0	28	24	6	0	58
R33	3	14	1	0	12	42	2	0	56
R34	7	10	1	0	28	30	2	0	60
R35	11	7	0	0	44	21	0	0	65
R36	8	2	8	0	32	6	16	0	54
R37	0	12	6	0	0	36	12	0	48
R38	3	14	1	0	12	42	2	0	56
R39	7	11	0	0	28	33	0	0	61
R40	6	12	0	0	24	36	0	0	60
R41	0	14	4	0	0	42	8	0	50
R42	0	18	0	0	0	54	0	0	54
R43	3	15	0	0	12	45	0	0	57
R44	0	12	6	0	0	36	12	0	48
R45	3	15	0	0	12	45	0	0	57
R46	8	9	1	0	32	27	2	0	61
R47	13	0	1	4	52	0	2	4	58
R48	0	15	3	0	0	45	6	0	51
R49	3	15	0	0	12	45	0	0	57
R50	1	16	0	0	4	48	0	0	52
Total									2764

Data nilai angket pada lampiran kemudian dimasukkan kedalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau *mean* pelatihan. Tabel distribusi diatas akan dihitung nilai *mean* dan interval kelas mengenai pelatihan dengan rumus:

a. Mencari nilai rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum fx}{N} \\ &= \frac{2764}{50} \\ &= 55,28\end{aligned}$$

b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki, dengan rumus:

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 50 \\ &= 1 + 3,3 (1,70) \\ &= 6,61 \text{ dibulatkan menjadi } 7\end{aligned}$$

c. Mencari range:

$$R = H - L + 1$$

Keterangan:

H = nilai tertinggi

L = nilai terendah

1 = bilangan konstan

$$\begin{aligned}R &= 68 - 46 + 1 \\ &= 22 + 1 = 23\end{aligned}$$

d. Menentukan interval kelas, dengan rumus:

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

Keterangan:

i = Nilai interval

R= Range (batas nilai tertinggi- nilai terendah)

K= Jumlah kelas yang dikehendaki

$$i = \frac{R}{K}$$
$$= \frac{23}{7}$$

= 3,29 dibulatkan menjadi 3

Tabel 4.5
Distribusi Skor Mean (Pelatihan)

Interval	M'	F	x'	fx'	x ²	fx ²
67-69	68	2	4	8	16	32
64-66	65	3	3	9	9	27
61-63	62	6	2	12	4	24
58-60	59	9	1	9	1	9
55-57	56	12	0	0	0	0
52-54	53	4	-1	-4	1	4
49-51	50	11	-2	-22	4	44
46-48	47	3	-3	-9	9	27
Jumlah		N=50		$\sum fx' = 3$		$\sum fx^2 = 167$

M' = *mean* terkaan

e. Mencari *Mean*:

$$M = M' + i \left(\frac{\sum fx'}{N} \right)$$
$$= 56 + 3 \left(\frac{3}{50} \right)$$
$$= 56 + 3 (0,06)$$
$$= 56 + (0,18)$$
$$= 56,18$$

f. Mencari standar deviasi:

$$\begin{aligned}
 SD &= i \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx'}{N}\right)^2} \\
 &= 3 \sqrt{\frac{167}{50} - \left(\frac{3}{50}\right)^2} \\
 &= 3 \sqrt{3,34 - (0,06)^2} \\
 &= 3 \sqrt{3,34 - 0,003} \\
 &= 3 \times \sqrt{3,337} \\
 &= 3 \times 1,826 \\
 &= 5,478
 \end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai *mean*, untuk melakukan penafsiran nilai *mean* yang telah didapat peneliti membuat interval kategori dari skor mentah kedalam standar skala lima:

$$M + 1,5 SD = 56,18 + 1,5 (5,478) = 64,397 = 64 \text{ ke atas}$$

$$M + 0,5 SD = 56,18 + 0,5 (5,478) = 58,919 = 58 - 63$$

$$M - 0,5 SD = 56,18 - 0,5 (5,478) = 53,441 = 53 - 57$$

$$M - 1,5 SD = 56,18 - 1,5 (5,478) = 47,963 = 47 - 52$$

= 47 ke bawah

Kemudian untuk mengetahui kualitas variabel pelatihan maka dibuat tabel kualitas variabel pelatihan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Kualitas Pelatihan

No	Interval	Kategori
1	64 ke atas	Sangat Baik
2	58-63	Baik
3	53- 57	Cukup
4	47-52	Buruk
5	47 ke bawah	Sangat Buruk

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa *mean* dari pelatihan di Kementerian Agama Kota Tegal sebesar 56,18 atau berada pada interval 55 –57 yang berarti pelatihan pegawai di Kementerian Agama Kota Tegal adalah tergolong “**Cukup**”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan di Kementerian Agama Kota Tegal cukup baik.

3. Data Motivasi Kerja di Kementerian Agama Kota Tegal

Langkah yang sama juga dilakukan untuk mengetahui nilai kuantitatif motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket motivasi kerja sebanyak 11 item pernyataan dari responden sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Kuesioner Motivasi Kerja

No	Jawaban				Penskoran				Total
Resp	SS	S	TS	STS	4	3	2	1	Y
R1	6	5	0	0	24	15	0	0	39
R2	7	4	0	0	28	12	0	0	40
R3	7	4	0	0	28	12	0	0	40
R4	0	9	2	0	0	27	4	0	31
R5	3	8	0	0	12	24	0	0	36
R6	2	9	0	0	8	27	0	0	35
R7	0	11	0	0	0	33	0	0	33
R8	10	1	0	0	40	3	0	0	43
R9	2	9	0	0	8	27	0	0	35
R10	10	1	0	0	40	3	0	0	43
R11	3	8	0	0	12	24	0	0	36
R12	2	9	0	0	8	27	0	0	35
R13	1	10	0	0	4	30	0	0	34
R14	0	7	4	0	0	21	8	0	29

No	Jawaban				Penskoran				Total
Resp	SS	S	TS	STS	4	3	2	1	Y
R15	2	9	0	0	8	27	0	0	35
R16	1	10	0	0	4	30	0	0	34
R17	7	4	0	0	28	12	0	0	40
R18	1	10	0	0	4	30	0	0	34
R19	0	6	0	5	0	18	0	5	23
R20	0	11	0	0	0	33	0	0	33
R21	0	7	4	0	0	21	8	0	29
R22	4	7	0	0	16	21	0	0	37
R23	0	11	0	0	0	33	0	0	33
R24	9	2	0	0	36	6	0	0	42
R25	0	9	2	0	0	27	4	0	31
R26	11	0	0	0	44	0	0	0	44
R27	0	11	0	0	0	33	0	0	33
R28	9	2	0	0	36	6	0	0	42
R29	6	5	0	0	24	15	0	0	39
R30	2	9	0	0	8	27	0	0	35
R31	9	2	0	0	36	6	0	0	42
R32	5	6	0	0	20	18	0	0	38
R33	8	3	0	0	32	9	0	0	41
R34	9	2	0	0	36	6	0	0	42
R35	11	0	0	0	44	0	0	0	44
R36	6	4	1	0	24	12	2	0	38
R37	7	4	0	0	28	12	0	0	40
R38	9	2	0	0	36	6	0	0	42
R39	8	3	0	0	32	9	0	0	41
R40	4	7	0	0	16	21	0	0	37
R41	0	11	0	0	0	33	0	0	33
R42	0	11	0	0	0	33	0	0	33
R43	8	3	0	0	32	9	0	0	41
R44	0	11	0	0	0	33	0	0	33
R45	4	7	0	0	16	21	0	0	37
R46	7	4	0	0	28	12	0	0	40
R47	11	0	0	0	44	0	0	0	44
R48	11	0	0	0	44	0	0	0	44
R49	1	10	0	0	4	30	0	0	34
R50	2	9	0	0	8	27	0	0	35
Total									1852

Data nilai angket pada lampiran kemudian dimasukkan kedalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau *mean* motivasi kerja. Tabel distribusi diatas akan dihitung nilai *mean* dan interval kelas mengenai motivasi kerja dengan rumus:

a. Mencari nilai rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum fx}{N} \\ &= \frac{1852}{50} \\ &= 37,04\end{aligned}$$

b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki, dengan rumus:

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 50 \\ &= 1 + 3,3 (1,70) \\ &= 6,61 \text{ dibulatkan menjadi } 7\end{aligned}$$

c. Mencari range:

$$R = H - L + 1$$

Keterangan:

H= nilai tertinggi

L= nilai terendah

1= bilangan konstan

$$\begin{aligned}R &= 44 - 23 + 1 \\ &= 21 + 1 = 22\end{aligned}$$

d. Menentukan interval kelas, dengan rumus:

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

Keterangan:

i = Nilai interval

R = Range (batas nilai tertinggi- nilai terendah)

K = Jumlah kelas yang dikehendaki

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

$$= \frac{22}{7}$$

= 3,1 dibulatkan menjadi 3

Tabel 4.8
Distribusi Skor Mean (Motivasi Kerja)

Interval	M'	F	x'	fx'	x ²	fx ²
44-46	45	6	3	18	9	54
41-43	42	13	2	26	4	52
38-40	39	7	1	7	1	7
35-37	36	12	0	0	0	0
32-34	33	9	-1	-9	1	9
29-31	30	2	-2	-4	4	8
26-28	27	0	-3	0	9	0
23-25	26	1	-4	-4	16	16
Jumlah		N = 50		$\sum fx' = 34$		$\sum fx^2 = 146$

M' = mean terkaan

e. Mencari Mean:

$$M = M' + i \left(\frac{\sum fx'}{N} \right)$$

$$= 36 + 3 \left(\frac{34}{50} \right)$$

$$= 36 + 3 (0,68)$$

$$= 36 + (2,04)$$

$$= 38,04$$

f. Mencari standar deviasi:

$$\begin{aligned}
 SD &= i \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx'}{N}\right)^2} \\
 &= 3 \sqrt{\frac{146}{50} - \left(\frac{34}{50}\right)^2} \\
 &= 3 \sqrt{2,92 - (0,68)^2} \\
 &= 3 \sqrt{2,92 - 0,46} \\
 &= 3 \times \sqrt{2,46} \\
 &= 3 \times 1,568 \\
 &= 4,704
 \end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai *mean*, untuk melakukan penafsiran nilai *mean* yang telah didapat peneliti membuat interval kategori dari skor mentah kedalam standar skala lima:

$$M + 1,5 SD = 38,04 + 1,5 (4,704) = 45,096 = 45 \text{ ke atas}$$

$$M + 0,5 SD = 38,04 + 0,5 (4,704) = 40,392 = 40 - 44$$

$$M - 0,5 SD = 38,04 - 0,5 (4,704) = 35,688 = 35 - 39$$

$$M - 1,5 SD = 38,04 - 1,5 (4,704) = 30,984 = 30 - 34$$

= 30 ke bawah

Kemudian untuk mengetahui kualitas variabel motivasi kerja maka dibuat tabel kualitas variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.9
Kualitas Motivasi Kerja

No	Interval	Kategori
1	45 ke atas	Sangat Baik
2	40-44	Baik
3	35- 39	Cukup
4	30-34	Buruk
5	30 ke bawah	Sangat Buruk

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa *mean* dari motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal sebesar 37,04 atau berada pada interval 35 –37 yang berarti motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal adalah tergolong “**Cukup**”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal cukup baik.

C. Uji Hipotesis

1. Analisis Pendahuluan

Dalam tahap ini peneliti memasukkan hasil pengolahan data angket responden kedalam data tabel distribusi frekuensi. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik yang menghitung nilai kuantitas dengan cara memberikan penilaian berdasarkan atas jawaban angket yang telah disebarkan kepada responden. Adapun proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tabel Penolong Regresi

Resp	X1	X2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	X_1Y	X_2Y	X_1X_2
R1	51	63	39	2601	3969	1521	1989	2457	3213
R2	52	64	40	2704	4096	1600	2080	2560	3328
R3	52	68	40	2704	4624	1600	2080	2720	3536
R4	41	53	31	1681	2809	961	1271	1643	2173
R5	44	57	36	1936	3249	1296	1584	2052	2508
R6	45	55	35	2025	3025	1225	1575	1925	2475
R7	35	48	33	1225	2304	1089	1155	1584	1680
R8	43	62	43	1849	3844	1849	1849	2666	2666

Resp	X1	X2	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
R9	47	46	35	2209	2116	1225	1645	1610	2162
R10	45	56	43	2025	3136	1849	1935	2408	2520
R11	37	50	36	1369	2500	1296	1332	1800	1850
R12	43	56	35	1849	3136	1225	1505	1960	2408
R13	43	56	34	1849	3136	1156	1462	1904	2408
R14	33	49	29	1089	2401	841	957	1421	1617
R15	47	46	35	2209	2116	1225	1645	1610	2162
R16	37	56	34	1369	3136	1156	1258	1904	2072
R17	55	68	40	3025	4624	1600	2200	2720	3740
R18	43	56	34	1849	3136	1156	1462	1904	2408
R19	44	49	23	1936	2401	529	1012	1127	2156
R20	38	49	33	1444	2401	1089	1254	1617	1862
R21	36	50	29	1296	2500	841	1044	1450	1800
R22	43	58	37	1849	3364	1369	1591	2146	2494
R23	39	56	33	1521	3136	1089	1287	1848	2184
R24	37	48	42	1369	2304	1764	1554	2016	1776
R25	38	49	31	1444	2401	961	1178	1519	1862
R26	44	61	44	1936	3721	1936	1936	2684	2684
R27	41	53	33	1681	2809	1089	1353	1749	2173
R28	43	58	42	1849	3364	1764	1806	2436	2494
R29	48	58	39	2304	3364	1521	1872	2262	2784
R30	45	56	35	2025	3136	1225	1575	1960	2520
R31	51	47	42	2601	2209	1764	2142	1974	2397
R32	45	58	38	2025	3364	1444	1710	2204	2610
R33	46	56	41	2116	3136	1681	1886	2296	2576
R34	52	60	42	2704	3600	1764	2184	2520	3120
R35	45	65	44	2025	4225	1936	1980	2860	2925
R36	54	54	38	2916	2916	1444	2052	2052	2916
R37	41	48	40	1681	2304	1600	1640	1920	1968
R38	49	56	42	2401	3136	1764	2058	2352	2744
R39	52	61	41	2704	3721	1681	2132	2501	3172
R40	50	60	37	2500	3600	1369	1850	2220	3000
R41	37	50	33	1369	2500	1089	1221	1650	1850
R42	40	54	33	1600	2916	1089	1320	1782	2160
R43	46	57	41	2116	3249	1681	1886	2337	2622
R44	43	48	33	1849	2304	1089	1419	1584	2064
R45	44	57	37	1936	3249	1369	1628	2109	2508
R46	51	61	40	2601	3721	1600	2040	2440	3111

Resp	X1	X2	Y	X₁²	X₂²	Y²	X₁Y	X₂Y	X₁X₂
R47	54	58	44	2916	3364	1936	2376	2552	3132
R48	42	51	44	1764	2601	1936	1848	2244	2142
R49	36	57	34	1296	3249	1156	1224	1938	2052
R50	45	52	35	2025	2704	1225	1575	1820	2340
Resp	X1	X2	Y	X₁²	X₂²	Y²	X₁Y	X₂Y	X₁X₂
Jml	2212	2764	1852	99366	154326	69664	82617	103017	123124

2. Analisis Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan. Oleh sebab itu, jawaban sementara ini harus diuji kebenarannya secara empirik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi sederhana dan berganda.

- a. Pengaruh penempatan (X1) terhadap motivasi kerja (Y) di Kementerian Agama Kota Tegal

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh penempatan terhadap motivasi kerja. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan teknik analisis regresi sederhana dengan langkah-langkahnya sebagai berikut:

- 1) Mencari persamaan garis regresi dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N}$$

Harga b dan a dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot x^2 - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{50 \cdot (82617) - (2212)(1852)}{50 \cdot (99366) - (2212)^2} \\
 &= \frac{34226}{75356} \\
 &= 0,454
 \end{aligned}$$

Jadi harga b = 0,454. Sedangkan untuk mencari a adalah menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N} \\
 &= \frac{1852 - 0,454 \cdot (2212)}{50} \\
 &= \frac{847,75}{50} \\
 &= 16,95
 \end{aligned}$$

Diketahui b sebesar 0,454 dan nilai a sebesar 16,95 maka persamaan garis regresinya adalah

$$\begin{aligned}
 \hat{Y} &= a + bx \\
 \hat{Y} &= 16,95 + 0,454x
 \end{aligned}$$

Dari persamaan garis regresi sederhana tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

\hat{Y} = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

a = 16,95 merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Tegal (Y) akan konstan sebesar 16,95 satuan jika tidak ada pengaruh dari penempatan (X_1).

b = 0,454 merupakan besarnya kontribusi variabel penempatan (X_1) mempengaruhi variabel motivasi kerja (Y). Variabel b sebesar 0,454 dengan tanda positif, hasil tersebut berarti bahwa motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Tegal (Y) akan berubah sebesar 0,454 dengan sifat hubungan yang searah. Misalnya variabel penempatan (X_1) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Tegal akan naik sebesar 0,454 satuan. Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa apabila penempatan tidak memiliki nilai, maka diperkirakan motivasi kerja tersebut mendapatkan nilai 16,95. Apabila nilai penempatan adalah = 4 maka nilai rata-rata 18,766 karena

$$\hat{Y} = 16,95 + 0,454 (4) = 16,95 + 1,816 = 18,766$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penempatan maka semakin baik pula motivasi kerja pegawai.

2) Uji F atau uji simultan

Sebelum mencari nilai F, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansinya (*level of significant*) dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 48 (dari $N - 2 = 50 - 2$), maka diperoleh $F_{\text{tabel } 5\%}$ sebesar 4,04.

Setelah taraf signifikan F_{tabel} dalam penelitian ini diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari harga F dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

a) Mencari Jumlah Kuadrat Regresi

($JK_{\text{Reg}[a]}$) dengan rumus :

$$\begin{aligned} JK_{\text{Reg}[a]} &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= \frac{(1852)^2}{50} \\ &= 68598,08 \end{aligned}$$

b) Mencari Jumlah Kuadrat Regresi ($JK_{\text{Reg}[b|a]}$)

dengan rumus :

$$JK_{\text{Reg}[b|a]} = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$\begin{aligned}
&= 0,454 \left\{ 82617 - \frac{(2212)(1852)}{50} \right\} \\
&= 0,454 (684,52) \\
&= 310,77
\end{aligned}$$

- c) Mencari Jumlah Kuadrat Residu (JK_{Res}) dengan rumus:

$$\begin{aligned}
JK_{Res} &= \sum Y^2 - JK_{Reg[b|a]} - JK_{Reg[a]} \\
&= 69664 - 310,77 - 68598,08 \\
&= 755,15
\end{aligned}$$

- d) Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat Regresi ($RJK_{Reg[a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{Reg[a]} = JK_{Reg[a]} = 68598,08$$

- e) Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat Regresi ($RJK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{Reg[b|a]} = JK_{Reg[b|a]} = 310,77$$

- f) Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat Residu (RJK_{Res}) dengan rumus : $RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2}$

$$\begin{aligned}
&= \frac{755,15}{50 - 2} \\
&= 15,73
\end{aligned}$$

- g) Menguji Signifikansi dengan rumus:

$$\begin{aligned}
F_{hitung} &= \frac{RJK_{Reg[b|a]}}{RJK_{Res}} \\
&= \frac{310,77}{15,73}
\end{aligned}$$

$$= 19,76$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS versi 16.0 hasilnya seperti dibawah ini:

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.903	1	310.903	19.766	.000 ^a
	Residual	755.017	48	15.730		
	Total	1065.920	49			

a. Predictors: (Constant), penempatan

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Dalam penelitian ini, $F_{\text{tabel}} 5\% = 4,04$.

Kemudian dimasukkan kedalam kaidah pengujian signifikansi, yaitu $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka artinya signifikan, tetapi jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ artinya tidak signifikan.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} = 19,76$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena $F_{\text{hitung}} = 19,76 > F_{\text{tabel}} = (4,04)$ pada taraf signifikansi 5%.

3) Uji t

Sebelum mencari nilai t, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansinya (*level of significant*). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 48 (dari $N - 2 = 50 - 2$), maka diperoleh tabel 5% adalah 1,677. Setelah taraf

signifikan t_{tabel} diketahui. Maka langkahselanjutnya adalah mencari harga t dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,540\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,540^2}} \\
 &= \frac{0,540 \cdot 6,92}{\sqrt{0,708}} \\
 &= \frac{3,736}{0,841} \\
 &= 4,44
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} = 4,44$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena $t_{\text{hitung}} = 4,44 > t_{\text{tabel}} = (1,677)$ pada taraf signifikansi 5%.

4) Kontribusi antara variabel X_1 dan variabel Y (*R square*)

Selanjutnya mencari sumbangan efektif dari penempatan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal dengan mencari koefisien determinasi (*R square*) terlebih dahulu dengan cara seperti berikut:

Diketahui $r_{xy} = 0,540$

$$R = r_{xy} \times r_{xy} = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$= 0,540^2 \times 100\%$$

$$= 0,29 \times 100\%$$

$$= 0,29\%$$

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	.292	.277	3.96605

a. Predictors: (Constant), penempatan

Pada tabel *model summary*, di dapat R = 0,540. Kemudian nilai $R^2 = 0,29$ jika diubah dalam bentuk persen adalah 29%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi penempatan terhadap motivasi kerja sebesar 29% dan sisanya sebesar 71% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

- b. Pengaruh pelatihan (X2) terhadap motivasi kerja (Y) di Kementerian Agama Kota Tegal

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan teknik analisis regresi sederhana dengan langkah-langkahnya sebagai berikut:

- 1) Mencari persamaan garis regresi dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N}$$

Harga b dan a dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot x^2 - (\sum x)^2} \\ &= \frac{50 \cdot (103017) - (2764)(1852)}{50 \cdot (154326) - (2764)^2} \\ &= \frac{31922}{76604} \\ &= 0,416 \end{aligned}$$

Jadi harga b = 0,416. Sedangkan untuk mencari a adalah menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} a &= \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N} \\ &= \frac{1852 - 0,416 \cdot (2764)}{50} \\ &= \frac{702,17}{50} \\ &= 14,04 \end{aligned}$$

Diketahui b sebesar 0,416 dan nilai a sebesar 14,04 maka persamaan garis regresinya adalah

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$\hat{Y} = 14,04 + 0,416x$$

Dari persamaan garis regresi sederhana tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

\hat{Y} = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

a = 14,04 merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Tegal (Y) akan konstan sebesar 14,04 satuan jika tidak ada pengaruh dari pelatihan (X_2).

b = 0,416 merupakan besarnya kontribusi variabel pelatihan (X_1) mempengaruhi variabel motivasi kerja (Y). Variabel b sebesar 0,416 dengan tanda positif, hasil tersebut berarti bahwa motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Tegal (Y) akan berubah sebesar 0,416 dengan sifat hubungan yang searah. Misalnya variabel pelatihan (X_2) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Tegal akan naik sebesar 0,416 satuan. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa apabila pelatihan tidak memiliki nilai, maka diperkirakan motivasi kerja tersebut mendapatkan nilai 14,04. Apabila nilai pelatihan adalah = 4 maka nilai rata-rata 15,7 karena

$$\hat{Y} = 14,04 + 0,416 (4) = 14,04 + 1,66 = 15,7$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan maka semakin baik pula motivasi kerja pegawai.

2) Uji F atau uji simultan

Sebelum mencari nilai F, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansinya (*level of significant*) dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 48 (dari $N - 2 = 50 - 2$), maka diperoleh $F_{\text{tabel } 5\%}$ sebesar 4,04.

Setelah taraf signifikan F_{tabel} dalam penelitian ini diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari harga F dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

a) Mencari Jumlah Kuadrat Regresi

($JK_{\text{Reg}[a]}$) dengan rumus :

$$\begin{aligned} JK_{\text{Reg}[a]} &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= \frac{(1852)^2}{50} \\ &= 68598,08 \end{aligned}$$

b) Kuadrat Regresi ($JK_{\text{Reg}[b|a]}$) dengan rumus :

$$JK_{\text{Reg}[b|a]} = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$\begin{aligned}
&= 0,416 \left\{ 103017 - \frac{(2764)(1852)}{50} \right\} \\
&= 0,416 (638,44) \\
&= 265,59
\end{aligned}$$

- c) Mencari Jumlah Kuadrat Residu (JK_{Res}) dengan rumus:

$$\begin{aligned}
JK_{Res} &= \sum Y^2 - JK_{Reg[b|a]} - JK_{Reg[a]} \\
&= 69664 - 265,59 - 68598,08 \\
&= 800,33
\end{aligned}$$

- d) Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat Regresi ($RJK_{Reg[a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{Reg[a]} = JK_{Reg[a]} = 68598,08$$

- e) Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat Regresi ($RJK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{Reg[b|a]} = JK_{Reg[b|a]} = 265,59$$

- f) Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat Residu

$$\begin{aligned}
(RJK_{Res}) \text{ dengan rumus : } RJK_{Res} &= \frac{JK_{Res}}{n-2} \\
&= \frac{800,33}{50-2} \\
&= 16,67
\end{aligned}$$

- g) Menguji Signifikansi dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg[b|a]}}{RJK_{Res}}$$

$$= \frac{265,59}{16,67}$$

$$= 15,93$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS versi 16.0 hasilnya seperti dibawah ini:

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.047	1	266.047	15.935	.000 ^a
	Residual	799.873	48	16.664		
	Total	1065.920	49			

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Dalam penelitian ini, $F_{\text{tabel}} 5\% = 4,04$. Kemudian dimasukkan kedalam kaidah pengujian signifikansi, yaitu $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka artinya signifikan, tetapi jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ artinya tidak signifikan.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} = 15,93$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena $F_{\text{hitung}} = 15,93 > F_{\text{tabel}} = (4,04)$ pada taraf signifikansi 5%.

1) Uji t

Sebelum mencari nilai t, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansinya (*level of significant*). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan

pembilang 1 dan pembagi 48 (dari $N - 2 = 50 - 2$), maka diperoleh tabel 5% adalah 1,677. Setelah taraf signifikan t_{tabel} diketahui. Maka langkahselanjutnya adalah mencari harga t dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,500\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,499^2}} \\
 &= \frac{0,500 \cdot 6,92}{\sqrt{0,750}} \\
 &= \frac{3,46}{0,866} \\
 &= 3,99
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} = 3,99$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena $t_{\text{hitung}} = 3,99 > t_{\text{tabel}} = (1,677)$ pada taraf signifikansi 5%.

- 2) Kontribusi antara variabel X_2 dan variabel Y (*R square*)

Selanjutnya mencari sumbangan efektif dari pelatihan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal dengan mencari koefisien determinasi (*R square*) terlebih dahulu dengan cara seperti berikut:

Diketahui $r_{xy} = 0,500$

$$R = r_{xy} \times r_{xy} = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$= 0,500^2 \times 100\%$$

$$= 0,25 \times 100\%$$

$$= 0,25\%$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS versi 16.0 hasilnya seperti dibawah ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.234	4.08216

a. Predictors: (Constant), pelatihan

Pada tabel *model summary*, di dapat $R = 0,500$. Kemudian nilai $R^2 = 0,25$ jika diubah dalam bentuk persen adalah 25%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pelatihan terhadap motivasi kerja sebesar 25% dan sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

- c. Pengaruh penempatan pelatihan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal

Selanjutnya untuk menguji hipotesis pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap motivasi kerja menggunakan teknik analisis regresi ganda, dengan langkah-langkahnya sebagai berikut:

1) Mencari persamaan garis regresi dengan rumus:

Sebelum menentukan persamaan garis regresi maka terlebih dahulu perlu dihitung score deviasi yang dihitung berdasar score mentah, ini nanti digunakan dalam perhitungan berikutnya.

$$\begin{aligned} \text{a) } \sum X_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N} \\ &= 99366 - \frac{(2212)^2}{50} \\ &= 1507,12 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b) } \sum X_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N} \\ &= 154326 - \frac{(2764)^2}{50} \\ &= 1532,08 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{c) } \sum Y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \\ &= 69664 - \frac{(1852)^2}{50} \\ &= 1065,92 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{d) } \sum X_1 \cdot X_2 &= \sum X_1 \cdot X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{N} \\ &= 123124 - \frac{(2212)(2764)}{50} \\ &= 844,64 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{e) } \sum X_1 \cdot Y &= \sum X_1 \cdot Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \\ &= 82617 - \frac{(2212)(1852)}{50} \end{aligned}$$

$$= 684,52$$

$$\begin{aligned} \text{f) } \sum X_2 \cdot Y &= \sum X_2 \cdot Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \\ &= 103017 - \frac{(2764)(1852)}{50} \\ &= 638,44 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut, maka persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} b_1 &= \frac{(X_2^2)(X_1 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_2 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2} \\ &= \frac{(1532,08)(684,52) - (844,64)(638,44)}{(1507,12)(1532,08) - (844,64)^2} \\ &= \frac{1048739,40 - 539251,96}{2309028,40 - 713416,72} \\ &= 0,319 \\ b_2 &= \frac{(X_1^2)(X_2 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_1 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2} \\ &= \frac{(1507,12)(638,44) - (844,64)(684,52)}{(1507,12)(1532,08) - (844,64)^2} \\ &= \frac{962205,69 - 578172,97}{2309028,40 - 713416,72} \\ &= 0,240 \\ a &= \frac{\sum Y - b_1 X_1 - b_2 X_2}{n} \\ &= \frac{1852 - (0,319)(2212) - (0,240)(2764)}{50} \\ &= \frac{1852 - 705,62 - 663,36}{50} \\ &= 9,66 \end{aligned}$$

Jadi persamaan garis regresinya adalah:

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\ &= 9,66 + 0,319X_1 + 0,240X_2\end{aligned}$$

Dari persamaan garis regresi berganda tersebut dapat diartikan bahwa:

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

a = 9,66 merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa motivasi kerja (Y) di Kementerian Agama Kota Tegal akan konstan sebesar 9,66 satuan jika tidak ada pengaruh dari penempatan (X_1) dan pelatihan (X_2) secara bersama-sama.

$b_1 = 0,319$ dan $b_2 = 0,240$ merupakan besarnya kontribusi variabel penempatan (X_1) dan pelatihan (X_2) mempengaruhi variabel motivasi kerja (Y) di Kementerian Agama Kota Tegal. Koefisien b_1 sebesar 0,319 dengan tanda positif dan koefisien b_2 sebesar 0,240 dengan tanda positif pula, hasil tersebut berarti bahwa motivasi kerja (Y) di Kementerian Agama Kota Tegal akan berubah sebesar 0,319 dan 0,240 dengan sifat hubungan yang searah. Misalnya variabel penempatan (X_1) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja (Y) akan berubah sebesar 0,319 dan 0,240

satuan. Demikian juga sebaliknya jika variabel penempatan (X_1) berubah atau mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja (Y) di Kementerian Agama Kota Tegal akan turun sebesar 0,319 dan 0,240 satuan. Begitu pula dengan variabel pelatihan (X_2), misalnya variabel pelatihan (X_2) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja (Y) akan berubah sebesar 0,319 dan 0,240 satuan. Demikian juga sebaliknya jika variabel pelatihan (X_2) berubah atau mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja (Y) di Kementerian Agama Kota Tegal akan turun sebesar 0,319 dan 0,240 satuan. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa apabila penempatan dan pelatihan tidak memiliki nilai, maka motivasi kerja (Y) tersebut mendapatkan nilai 9,66. Apabila nilai penempatan = 4 dan pelatihan = 4 maka nilai motivasi kerja 11,9 karena

$$\begin{aligned}
 \hat{Y} &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\
 &= 9,66 + 0,319 (4) + 0,240(4) \\
 &= 9,66 + 1,28 + 0,96 \\
 &= 11,9
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penempatan dan pelatihanyang ada maka semakin baik pula motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal.

2) Uji F

Sebelum mencari nilai F, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansinya (level of significant). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan pembilang 2 dan pembagi 48 (dari $N - 2 = 50 - 2$), maka diperoleh $F_{\text{tabel}5\%}$ sebesar 4,04.

$$\begin{aligned}
 f_{\text{hitung}} &= \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)} \\
 &= \frac{0,591^2(50-2-1)}{2(1-0,591^2)} \\
 &= \frac{16,41}{1,30} \\
 &= 12,62
 \end{aligned}$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan SPSS versi 16.0 hasilnya seperti dibawah ini:

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.231	2	186.116	12.620	.000 ^a
	Residual	693.689	47	14.759		
	Total	1065.920	49			

a. Predictors: (Constant), pelatihan, penempatan

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang 2 penyebut 48 (dari $N - 2 = 50 - 2$), maka diperoleh $F_{tabel5\%}$ sebesar 4,04. Kemudian dimasukkan kedalam kaidah pengujian signifikansi, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya signifikan dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka artinya tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $F_{hitung} = 12,62 > F_{tabel} (4,04)$ berarti signifikan dan hipotesis diterima.

- 3) Kontribusi antara variabel X_1 X_2 dan variabel Y (*R square*)

Selanjutnya mencari sumbangan efektif dari penempatan dan pelatihan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal dengan mencari koefisien determinasi (*R square*) terlebih dahulu dengan cara seperti berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Diketahui } r_{xy} &= 0,591 \\
 R &= r_{xy} \times r_{xy} = r_{xy}^2 \times 100\% \\
 &= 0,591^2 \times 100\% \\
 &= 0,349 \times 100\% \\
 &= 0,349\%
 \end{aligned}$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS versi 16.0 hasilnya seperti dibawah ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.349	.322	3.84179

a. Predictors: (Constant), pelatihan, penempatan

Pada tabel *model summary*, di dapat R = 0,591. Kemudian nilai $R^2 = 0,349$ jika diubah dalam bentuk persen adalah 34,9%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi penempatan pelatihan terhadap motivasi kerja sebesar 34,9% dan sisanya sebesar 65,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Perhitungan dan penyajian data secara statistik telah dilakukan untuk menjelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah peneliti. Berdasarkan pembahasan secara statistik, maka kajian lebih mendalam dapat disajikan dalam pembahasan berikut:

1. Pengaruh penempatan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal

Hasil pengujian secara statistik sebagaimana yang telah ditunjukkan bahwa penempatan mempunyai nilai cukup baik dan berada pada interval 45-47 sebagaimana tabel 4.3 dengan nilai rata-rata 44,24. Selanjutnya dari perhitungan analisis regresi sederhana diperoleh hasil bahwa variabel

penempatan (X_1) terhadap motivasi kerja (Y), dapat dihasilkan persamaan garis regresi $\hat{Y} = a + bx = 16,95 + 0,454x$. Dari persamaan tersebut dapat dianalisis bahwa motivasi kerja jika tanpa adanya penempatan ($X_1=0$) maka motivasi kerja hanya 16,95 apabila peningkatan sebesar satu satuan variabel penempatan (X_1) akan meningkatkan variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,454 satuan, yang berarti bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya dinyatakan secara keseluruhan (simultan) penempatan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerjakarena hasil uji F sebesar 19,76 lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 4,04. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,540$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari penempatan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal sebesar 29% dan sisanya sebesar 71% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa terdapat pengaruh penempatan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dipengaruhi oleh variabel penempatan yang terdiri dari promosi, alih tugas dan demosi efektif dalam meningkatkan motivasi kerja. Penempatan berpengaruh terhadap motivasi kerjakarena pegawai memperoleh promosi

yang sesuai dengan kerjanya, pegawai mendapat alih tugas dan pegawai mendapatkan demosi sesuai dengan pekerjaannya.³

Sejalan dengan penelitian Damba Realita, yang menunjukkan bahwa penempatan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja secara parsial dengan nilai $t_{hitung} 3,809 > 1,984 t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Kesimpulan penelitian menyebutkan bahwa semakin baik penempatan maka motivasi kerja juga semakin meningkat.⁴

Menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat dapat mengetahui apa kebutuhandan harapan karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja. Menurut Rivai dan Sagala, penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.⁵

³Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 169-173.

⁴ Damba Realita, “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Parkland world Indonesia Jepara” *Skripsi* (Kudus: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus, 2018), hlm. 7.

⁵Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009), hlm. 198.

2. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal

Hasil pengujian secara statistik sebagaimana yang telah ditunjukkan bahwa pelatihan mempunyai nilai cukup baik dan berada pada interval 55-57 sebagaimana tabel 4.6 dengan nilai rata-rata 55,28. Selanjutnya dari perhitungan analisis regresi sederhana diperoleh hasil bahwa variabel pelatihan (X_2) terhadap motivasi kerja (Y), dapat dihasilkan persamaan garis regresi $\hat{Y} = a + bx = 14,04 + 0,416x$. Dari persamaan tersebut dapat dianalisis bahwa motivasi kerja jika tanpa adanya pelatihan ($X_2=0$) maka motivasi kerja hanya 14,04 apabila peningkatan sebesar satu satuan variabel pelatihan (X_2) akan meningkatkan variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,416 satuan, yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya dinyatakan secara keseluruhan (simultan) pelatihan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karena hasil uji F sebesar 15,93 lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 4,04. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,500$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari pelatihan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal sebesar 25% dan sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh

faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dipengaruhi oleh variabel pelatihan yang terdiri dari peserta, pelatih, lamanya pelatihan, bahan pelatihan, dan bentuk pelatihan efektif dalam meningkatkan motivasi kerja. Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karena peserta pelatihan diseleksi dengan teliti berdasarkan kriteria, menggunakan pelatih yang ahli dan berkualifikasi profesional, penyelenggaraan pelatihan dengan waktu yang lama dan menggunakan metode serta media pengajaran yang canggih, menggunakan bahan pelatihan yang mudah dipelajari oleh peserta dan bentuk pelatihan yang menyenangkan.⁶

Sejalan dengan penelitian Maria Goretti Ruth Fania Retnaning Witono, yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan tetap dengan bukti nilai t hitung yakni 2,473 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,987. Dalam skripsi ini disebutkan semakin

⁶Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hl m. 35-36.

sesuai pelatihan yang diberikan bagi karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.⁷

Menurut Rivai dan sagala pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.⁸

3. Pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal.

Hasil pengujian secara statistik sebagaimana yang telah ditunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai nilai cukup baik dan berada pada interval 35 - 37 sebagaimana tabel 4.9 dengan nilai rata-rata 37,04. Selanjutnya dari perhitungan analisis regresi ganda diperoleh hasil bahwa variabel penempatan (X_1) dan variabel pelatihan (X_2) terhadap motivasi kerja (Y), dapat dihasilkan persamaan gris regresi $\hat{Y} = a +$

⁷Maria Goretti Ruth Fania Retnaning Witono, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PT. Dua Kelinci", *Skripsi* (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, 2018), hlm. 87.

⁸Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 169.

$b_1X_1 + b_2X_2 = 9,66 + 0,319 + 0,240X_2$. Dari persamaan tersebut dapat dianalisis bahwa motivasi kerja jika tanpa adanya penempatan ($X_1 = 0$) dan pelatihan ($X_2 = 0$) maka motivasi kerja hanya 9,66 apabila peningkatan sebesar satu satuan variabel penempatan (X_1) dan pelatihan (X_2) akan meningkatkan variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,319 dan 0,240 satuan, yang berarti bahwa penempatan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya dinyatakan secara keseluruhan (simultan) penempatan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karena hasil uji F sebesar 12,62 lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 4,04. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,591$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari penempatan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal sebesar 34,9% dan sisanya sebesar 65,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi pembahasan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahuibahwa terdapat pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja yang terdiri dari usaha, kemauan keras, dan arah tujuan secara konsisten efektif dalam meningkatkan motivasi kerja.

Jadi, penempatan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pada pegawai. Menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat dapat mengetahui apa kebutuhandan harapan karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja. Menurut Rivai dan Sagala, penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.⁹ Menurut Rivai dan sagala pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁰

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yaitu dengan menggunakan angket (kuesioner) yang kemudian dianalisis data, maka untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan suatu hipotesis yaitu penempatan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal.

⁹Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, ... hlm. 198.

¹⁰Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, ... hlm. 169.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian “Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja di Kementerian Agama Kota Tegal”, yang telah dilakukan, selanjutnya akan disimpulkan sebagaiberikut:

1. Terdapat pengaruh penempatan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal, tetapi tidak secara dominan, karena penempatan hanya member sumbangan relative sebesar 29%. Adanya penempatan yang sesuai, maka motivasi kerja akan meningkat. Hipotesis nihil (H_0) yang berbunyi “Tidak ada pengaruh penempatan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal” ditolak dan hipotesis kerja (H_a) yang berbunyi “Ada pengaruh penempatan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal” diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F sebesar 19,76 lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 4,04. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R=0,540$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari penempatan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal sebesar 29% dan sisanya sebesar 71% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi focus pembahasan dalam penelitian ini.

2. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal, tetapi tidak secara dominan, karena penilaian kinerjanya memberi sumbangan relative sebesar 25%. Apabila pelatihan yang diberikan baik dan sesuai, maka motivasi kerja akan meningkat. Hipotesis nihil (H_0) yang berbunyi “Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal” ditolak dan hipotesis kerja (H_a) yang berbunyi “Ada pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal” diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F sebesar 15,93 lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 4,04. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,500$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari pelatihan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal sebesar 25% dan sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi focus pembahasan dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh penempatan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal tetapi tidak secara dominan, karena penempatan dan pelatihan hanya memberi sumbangan relative sebesar 34,9%. Apabila penempatan yang sesuai dan pelatihan yang di

berikan baik dan sesuai, maka motivasi kerja akan meningkat. Hipotesis nihil (H_0) yang berbunyi “Tidak ada pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal” ditolak dan hipotesis kerja (H_a) yang berbunyi “Ada pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal” diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F sebesar 12,62 lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 4,04. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,591$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari penempatan dan pelatihan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal sebesar 34,9% dan sisanya sebesar 65,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi pembahasan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dengan judul “Pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap motivasi kerja di Kementerian Agama kotaTegal”, maka peneliti memberikan saran bahwa motivasi kerja di Kementerian Agama Kota Tegal perlu didukung dengan adanya:

1. Menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat agar dapat mengetahui apa kebutuhan dan harapan karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.
2. Kegiatan pelatihan yang memiliki orientasi dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Penutup

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan dan kesempurnaan hasil yang telah didapat.

Penulis sangat berterimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, Mohammed Sani, dkk., "Effect of Training and Development on Employee's Productivity Among Academic Staff of Kano State Polytechnic, Nigeria", *Journal Unisza*, Vol. 1, No. 2, tahun 2018.
- Ali, Amjad, dkk., "The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan", *Jurnal Internasional Penelitian Akademik dalam Bisnis dan Ilmu Sosial*, Vol. 6, No. 9, tahun 2016.
- Anita, Julia, dkk., "Pengaruh penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh", *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 2, No. 1, tahun 2013.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- , *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2004.
- Cholis, Umi Nur, "Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya". *Jurnal Administrasi Perkantoran*. Vol.1 No. 3, 2013.
- Decenzo, David A and Stephen P. Robbins, *Fundamental of Human Resources Management*, USA: Jhon Wiley & Sons Inc., 2010.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur'an dan Tafsirnya*, jil. IV, Jakarta: Lentera Abadi, 2010.
- Dimas, Prabu dan Daslan Simanjuntak, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Cabang

- Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara”, *Jurnal Ecobisma*, Vol. 4, No. 2, tahun 2017.
- Hadi, Sutrisno, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: Andi Offset, 2000.
- Hamalik, Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Harmonika, Sri, “Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Jurnal At-Tidar*, Vol. 1, No. 1, tahun 2017.
- Hasil observasi di Aula Kementerian Agama Kota Tegal, Pada Hari Jum’at tanggal 20 Desember 2019 Pukul 10.30 WIB.
- Herlambang, Susatyo, *Perilaku Organisasi: Cara Mudah Mempelajari Perilaku Manusia dalam Sebuah Organisasi*, Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2014.
- Jauhari, Heri, *Panduan Penulisan Skripsi Teori dan Aplikasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Khaerudin, dkk., “The Effect of Placement and Competency on Performance Through Employee Commitment in Financial Center Office Ministry of Defense Indonesia”, *Journal of Business and Management*, Vol. 20, No. 2, tahun 2018.
- Khoiri, Nur, *Metodologi Penelitian Pendidikan Ragam, Model, & Pendekatan*, Semarang: Southeast Asian Publishing, 2018.
- Mariana, Ria, “Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Srikandi Diamond Motors di Jakarta”, *Tesis* (Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2016), hlm. 69.
- Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Semarang: Rasail Media Group, 2013.
- Negara, Nurani Insan , “Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. KAI (Persero) Bandung”, *Skripsi* (Bandung:

- Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia, 2014), hlm. 113.
- Newstrom, John W, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, New York: McGraw Hill, 2011.
- Nimran, Umar, *Perilaku Organisasi*, Surabaya: Citra Media, 2004.
- Noe, Raymond A, *Employee Training and Development*, New York: The McGraw-Hill, 2013.
- Priyanto, Duwi, *Paham Analisis Data Dengan SPSS*, Jakarta: Media Kom, 2010.
- Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Untuk Psikologi dan Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Realita, Damba, “ Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Parkland world Indonesia Jepara” *Skripsi* (Kudus: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus, 2018), hlm. 7.
- Ridwan dan Akdom, *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Ridwan, *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Rivai, Veitzal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009.
- Sari, Wisdalia Maya, “ Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal pf Economic, Business and Accounting (COSTING)*, Vol. 2, No. 1, tahun 2018.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.

- , *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- , *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sukmadita, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Suryani, Arna dan Rahma Linda, “ Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi”, *J-MAS*, Vol.2, No. 1, tahun 2017.
- Sutrisno, Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Undang-undang Dasar Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*.
- Witono, Maria Goretti Ruth Fania Retnaning, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PT. Dua Kelinci” , *Skripsi* (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, 2018), hlm. 87.
- Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015.
- Zainal, Veithzal Rivai dan Fauzi Bahar, *Islamic Education Management: dari Teori ke Praktik Mengelola Pendidikan Secara Profesional dalam perspektif Islam*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.
- Zanaria, Tyara Rizki, “ Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang”, *Tugas Akhir* (Palembang: Program Studi D3 Perbankan Syari’ah UIN Raden Fatah, 2018), hlm. 16.

<https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.XcsV47xczR>. diakses 4
November 2019.

<http://kotategal.kemenag.go.id/>, diakses 11 Januari 2020.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian

ANGKET INSTRUMEN VARIABEL PENGARUH PENEMPATAN DAN PELATIHAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA TEGAL.

Nama _____

Jabatan _____

Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dibawah ini dengan memberi tanda (√) sesuai yang anda rasakan dan ketahui. Bacalah baik-baik setiap pernyataan dibawah ini!

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

PENEMPATAN (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Promosi yang saya dapatkan berdasarkan prestasi kerja				
2	Promosi yang saya dapatkan berdasarkan penilaian atas hasil karya saya				
3	Saya mendapatkan promosi berdasarkan masa kerja				
4	Saya mendapatkan promosi karena produktivitas saya				
5	Setelah dialih tugaskan saya mendapatkan pengalaman baru				
6	Setelah dialih tugaskan saya memiliki wawasan yang lebih luas				
7	Setelah dialih tugaskan saya tidak merasa bosan atau jemu				
8	Setelah dialih tugaskan saya memperoleh pengetahuan dan ketrampilan baru				
9	Setelah dialih tugaskan saya memperoleh perspektif baru dalam kehidupan berorganisasi				
10	Setelah dialih tugaskan saya harus mempersiapkan untuk menghadapi tugas baru				
11	Setelah dialih tugaskan saya mendapatkan motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi				
12	Penilaian negatif yang diberikan atasan terhadap saya karena prestasi kerja yang tidak atau kurang memuaskan				
13	Penilaian negatif yang diberikan atasan terhadap saya				

	karena kinerja yang tidak baik				
14	Pemilaian negatif yang diberikan atasan karena ketidaktaatan terhadap disiplin kerja saya				

PELATIHAN (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengikuti pelatihan berdasarkan jenjang pendidikan dan keahlian				
2.	Saya ditugaskan lembaga untuk mengikuti pelatihan karena keperluan jabatan baru				
3.	Saya dipilih menjadi peserta pelatihan berdasarkan kriteria pengalaman kerja saya				
4.	Saya mempunyai motivasi dan minat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan				
5.	Saya mengikuti pelatihan untuk memperbaiki sifat-sifat yang diperlukan dalam bekerja				
6.	Sebelum mengikuti pelatihan saya diseleksi berdasarkan tingkat pengetahuan				
7.	Pelatih yang dipilih dalam pelatihan yang saya ikuti adalah pelatih yang ahli dalam bidangnya				
8.	Pelatih yang dipilih dalam pelatihan yang saya ikuti adalah pelatih yang mempunyai kepribadian yang baik				
9.	Pelatih yang dipilih dalam pelatihan yang saya ikuti adalah pelatih yang menguasai materi				
10.	Saya mengikuti pelatihan sampai selesai				
11.	Saya mengikuti pendidikan dan pelatihan minimal 6 bulan 1 kali				
12.	Materi yang disiapkan dalam pelatihan yang saya ikuti dibuat dalam bentuk materi tertulis				
13.	Materi yang disampaikan saat pelatihan yang saya ikuti berasal dari referensi yang relevan				
14.	Materi yang diberikan saat pelatihan yang saya ikuti dibuat dengan bentuk buku paket				
15.	Saya terpilih menjadi peserta forum group discussion				
16.	Saya terpilih menjadi peserta diklat administrasi				
17.	Saya terpilih menjadi peserta diklat teknis pendidikan				
18.	Saya terpilih menjadi peserta diklat keagamaan				

MOTIVASI KERJA (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Bila ada rintangan dan kesulitan saya berusaha menghadapi dengan penuh ketabahan dan keuletan				
2	Saya selalu berusaha bekerja keras				

3	Saya selalu berinteraksi sosial sesama pegawai dengan baik					
4	Saya berusaha meningkatkan ketrampilan dalam bekerja					
5	Dengan kemauan yang keras saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
6	Saya mampu menganalisis tugas-tugas yang diberikan atasan					
7	Saya selalu bertanggungjawab atas semua pekerjaan yang dilakukan					
8	Saya selalu produktif dalam bekerja					
9	Saya berusaha menciptakan perilaku kerja yang kreatif					
10	Saya berusaha dan selalu berkemauan keras untuk selalu hadir di kantor					
11	Saya menginginkan pengalaman kerja yang lebih luas agar selalu termotivasi					

Lampiran 2 Nama Responden

No	Nama Responden
1	Dedeh Kurniasih
2	Mangun
3	Lutfatul L
4	Sofi
5	Nasrul Hamid
6	Murad Majid
7	Diah Setya Lastari
8	Ali Murtadho
9	Solahudin
10	Dawud
11	Nurokman
12	Arif Hakam Aulia
13	Umi Salamah
14	Kusbamdiyah
15	Cici Sumiyati
16	M. Hatta
17	Imam Ahmad Tantowi
18	Teguh Basuki
19	Mana
20	Muhsonah
21	Muhtar Khudori
21	Hindun Nurul Aimmah
22	Moh. Syamsul Arif
23	Deddy Setiaji
24	Subhan Asshidiq
25	Andi Sulthon

No	Nama Responden
26	Umi Laela
27	Yazid Muttaqin
28	Saat
29	Tarmudzi
30	Yetty Kurnia Hayaty
31	Moh. Sulaeman
32	M. Hadi Mulyono
33	Ianah Agustiyannah
34	Charis Ma'mun
35	Eka Umi Saroh
36	Afiatuz Zahroh
37	Agus Seri
38	Kurniati
39	Tohari
40	Asti Handayani
41	Moh Kholil
42	Imam Bukhori
43	Syarif Fatikhi
44	Moh Makmuri
45	Naufal Perdana
46	Abdul Haris Auda
47	Sunaryono
48	Gomsoni Yasin
49	Darsiti
50	Umi Khafidoh

Lampiran 3 Bukti Pengisian Angket

ANGKET INSTRUMEN VARIABEL PENGARUH PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA TEGAL

Nama : H. M. Hadi Mulyono, S. Ag M. Pd

Jabatan : Penyelektara Syariah

Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dibawah ini dengan memberi tanda (√) sesuai yang anda rasakan dan ketahui. Bacalah baik-baik setiap pernyataan dibawah ini!

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

PENEMPATAN (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Promosi yang saya dapatkan berdasarkan prestasi kerja		✓		
2	Promosi yang saya dapatkan berdasarkan penilaian atas hasil karya saya		✓		
3	Saya mendapatkan promosi berdasarkan masa kerja		✓		
4	Saya mendapatkan promosi karena produktivitas saya		✓		
5	Setelah dialih tugaskan saya mendapatkan pengalaman baru		✓		
6	Setelah dialih tugaskan saya memiliki wawasan yang lebih luas		✓		
7	Setelah dialih tugaskan saya tidak merasa bosan atau jenuh		✓		
8	Setelah dialih tugaskan saya memperoleh pengetahuan dan ketrampilan baru		✓		
9	Setelah dialih tugaskan saya memperoleh perspektif baru dalam kehidupan berorganisasi			✓	
10	Setelah dialih tugaskan saya harus mempersiapkan untuk menghadapi tugas baru	✓			
11	Setelah dialih tugaskan saya mendapatkan motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi		✓		
12	Penilaian negatif yang diberikan atasan terhadap saya karena prestasi kerja yang tidak atau kurang memuaskan	✓			
13	Penilaian negatif yang diberikan atasan terhadap saya		✓		

	karena kinerja yang tidak baik		✓		
14	Penilaian negatif yang diberikan atasan karena ketidaktaatan terhadap disiplin kerja saya		✓		

PELATIHAN (X_2)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengikuti pelatihan berdasarkan jenjang pendidikan dan keahlian		✓		
2.	Saya ditugaskan lembaga untuk mengikuti pelatihan karena keperluan jabatan baru		✓		
3.	Saya dipilih menjadi peserta pelatihan berdasarkan kriteria pengalaman kerja saya		✓		
4.	Saya mempunyai motivasi dan minat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan		✓		
5.	Saya mengikuti pelatihan untuk memperbaiki sifat-sifat yang diperlukan dalam bekerja		✓		
6.	Sebelum mengikuti pelatihan saya diseleksi berdasarkan tingkat pengetahuan		✓		
7.	Pelatih yang dipilih dalam pelatihan yang saya ikuti adalah pelatih yang ahli dalam bidangnya		✓		
8.	Pelatih yang dipilih dalam pelatihan yang saya ikuti adalah pelatih yang mempunyai kepribadian yang baik		✓		
9.	Pelatih yang dipilih dalam pelatihan yang saya ikuti adalah pelatih yang menguasai materi	✓			
10.	Saya mengikuti pelatihan sampai selesai		✓		
11.	Saya mengikuti pendidikan dan pelatihan minimal 6 bulan 1 kali		✓		
12.	Materi yang disiapkan dalam pelatihan yang saya ikuti dibuat dalam bentuk materi tertulis		✓		
13.	Materi yang disampaikan saat pelatihan yang saya ikuti berasal dari referensi yang relevan	✓			
14.	Materi yang diberikan saat pelatihan yang saya ikuti dibuat dengan bentuk buku paket		✓		
15.	Saya terpilih menjadi peserta forum group discussion		✓		
16.	Saya terpilih menjadi peserta diklat administrasi		✓		
17.	Saya terpilih menjadi peserta diklat teknis pendidikan		✓		
18.	Saya terpilih menjadi peserta diklat keagamaan		✓		

MOTIVASI KERJA (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Bila ada rintangan dan kesulitan saya berusaha menghadapi dengan penuh ketabahan dan keuletan	✓			
2	Saya selalu berusaha bekerja keras		✓		

3	Saya selalu berinteraksi sosial sesama pegawai dengan baik		✓		
4	Saya berusaha meningkatkan ketrampilan dalam bekerja		✓		
5	Dengan kemauan yang keras saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu		✓		
6	Saya mampu menganalisis tugas-tugas yang diberikan atasan		✓		
7	Saya selalu bertanggungjawab atas semua pekerjaan yang dilakukan		✓		
8	Saya selalu produktif dalam bekerja		✓		
9	Saya berusaha menciptakan perilaku kerja yang kreatif		✓		
10	Saya berusaha dan selalu berkemauan keras untuk selalu hadir di kantor		✓		
11	Saya menginginkan pengalaman kerja yang lebih luas agar selalu termotivasi		✓		

Lampiran 4 Uji Validitas Variabel Penempatan (X1)

		Correlations														
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	Total
X1	Pearson Correlation	1	.926 ^{**}	.249	.433 ^{**}	.275	.232	.117	.097	.054	.115	.171	.153	.274	.265	532
	Sig. (2-tailed)		.000	.082	.002	.053	.105	.419	.501	.708	.428	.234	.287	.054	.063	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.926 ^{**}	1	.276	.426 ^{**}	.356	.306	.168	.201	.094	.169	.137	.116	.320	.217	570
	Sig. (2-tailed)	.000		.052	.002	.011	.031	.242	.161	.514	.240	.344	.422	.023	.131	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.249	.276	1	.371 ^{**}	.251	.164	.093	-.055	.012	.216	.102	.133	.117	.126	345
	Sig. (2-tailed)	.082	.052		.008	.079	.255	.522	.706	.933	.132	.482	.357	.420	.384	.014
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.433 ^{**}	.426 ^{**}	.371 ^{**}	1	.171	.248	.300	.172	.184	.129	.373 ^{**}	.464 ^{**}	.478 ^{**}	.356	611
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.008		.236	.083	.035	.233	.200	.373	.008	.001	.000	.011	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.275	.356	.251	.171	1	.740 ^{**}	.369 ^{**}	.434 ^{**}	.513 ^{**}	.534 ^{**}	.331	.093	.171	.127	611
	Sig. (2-tailed)	.053	.011	.079	.236		.000	.008	.002	.000	.000	.019	.518	.235	.379	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	.232	.306	.164	.248	.740 ^{**}	1	.424 ^{**}	.497	.492	.419	.391 ^{**}	.342	.414	.397	710
	Sig. (2-tailed)	.105	.031	.255	.083	.000		.002	.000	.000	.002	.005	.015	.003	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X7	Pearson Correlation	.117	.168	.093	.300	.369 ^{**}	.424 ^{**}	1	.595	.595	.543	.400	.382	.469	.073	657
	Sig. (2-tailed)	.419	.242	.522	.035	.008	.002		.000	.000	.000	.004	.006	.001	.615	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X8	Pearson Correlation	.097	.201	-.055	.172	.434 ^{**}	.497	.595 ^{**}	1	.644 ^{**}	.455	.374	.282	.391 ^{**}	.144	622
	Sig. (2-tailed)	.501	.161	.706	.233	.002	.000	.000		.000	.001	.008	.047	.005	.320	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X9	Pearson Correlation	.054	.094	.012	.184	.513 ^{**}	.492	.595 ^{**}	.644 ^{**}	1	.458	.422	.297	.285	.119	612
	Sig. (2-tailed)	.708	.514	.933	.200	.000	.000	.000	.000		.001	.002	.036	.045	.411	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X10	Pearson Correlation	.115	.169	.216	.129	.534 ^{**}	.419	.543 ^{**}	.455	.458	1	.384	.425	.451 ^{**}	.148	649
	Sig. (2-tailed)	.428	.240	.132	.373	.000	.002	.000	.001	.001		.006	.002	.001	.306	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X11	Pearson Correlation	.171	.137	.102	.373 ^{**}	.331	.391 ^{**}	.400 ^{**}	.374	.422	.384	1	.209	.339	.058	551
	Sig. (2-tailed)	.234	.344	.482	.008	.019	.005	.004	.008	.002	.006		.145	.016	.691	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X12	Pearson Correlation	.153	.116	.133	.464**	.093	.342*
	Sig. (2-tailed)	.287	.422	.357	.001	.518	.015
	N	50	50	50	50	50	50
X13	Pearson Correlation	.274	.320*	.117	.478**	.171	.414**
	Sig. (2-tailed)	.054	.023	.420	.000	.235	.003
	N	50	50	50	50	50	50
X14	Pearson Correlation	.265	.217	.126	.356*	.127	.397**
	Sig. (2-tailed)	.063	.131	.384	.011	.379	.004
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.532**	.570**	.345*	.611**	.611**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Lampiran 5 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

		Correlations																			
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	Total	
X1	Pearson Correlation	1	.489	.407	.391	.332	.097	-.142	.275	.183	.246	.499	-.172	.081	.200	.199	-.171	.241	.379	.816	
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.009	.016	.503	.329	.059	.206	.086	.000	.232	.672	.108	.165	.236	.062	.007	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.489	1	.404	.362	.066	-.063	-.157	-.110	.166	.225	.947	-.274	.095	.327	-.063	.047	.056	.840	.585	
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.010	.697	.669	.278	.416	.248	.116	.000	.056	.654	.020	.665	.748	.587	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.407	.404	1	.438	.295	.408	-.109	.424	.536	.476	.305	.377	.256	.077	.189	.043	.405	.363	.717	
	Sig. (2-tailed)	.003	.004		.001	.038	.003	.452	.002	.000	.000	.002	.007	.073	.594	.188	.767	.004	.010	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.391	.362	.438	1	.279	.304	.323	.282	.294	.250	.302	.096	.289	.216	.301	-.196	.353	.281	.647	
	Sig. (2-tailed)	.005	.010	.001		.049	.032	.022	.047	.038	.080	.010	.499	.060	.133	.034	.173	.012	.048	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.332	.069	.295	.279	1	.427	.262	.098	.161	.150	.111	.010	.053	.007	.069	-.096	.414	.063	.414	
	Sig. (2-tailed)	.016	.691	.008	.046		.002	.067	.035	.264	.296	.444	.948	.521	.790	.638	.503	.000	.660	.003	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	.087	-.063	.409	.334	.427	1	.282	.402	.517	.282	-.093	-.020	.169	-.077	.050	.088	.507	-.026	.481	
	Sig. (2-tailed)	.503	.666	.003	.032	.002		.047	.004	.000	.066	.666	.888	.253	.993	.731	.554	.000	.856	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X7	Pearson Correlation	-.142	-.157	.108	.323	.262	.282	1	.485	.393	-.163	-.096	-.016	.304	-.210	.007	-.096	.194	-.164	.281	
	Sig. (2-tailed)	.329	.278	.452	.022	.067	.047		.003	.005	.259	.500	.915	.032	.143	.999	.469	.175	.254	.041	.041
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X8	Pearson Correlation	.273	.116	.424	.282	.298	.402	.406	1	.546	.403	-.118	-.102	.430	-.074	.162	.017	.401	-.171	.586	
	Sig. (2-tailed)	.085	.418	.002	.041	.035	.004	.003		.000	.003	.416	.402	.002	.810	.603	.945	.004	.238	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X9	Pearson Correlation	.162	.166	.536	.284	.181	.517	.383	.546	1	.246	.089	.258	.327	-.027	.122	-.010	.543	.111	.581	
	Sig. (2-tailed)	.239	.248	.000	.039	.284	.000	.005	.000		.089	.636	.070	.020	.885	.399	.945	.000	.443	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X10	Pearson Correlation	.246	.229	.476	.262	.150	.282	.163	.497	.248	1	.226	.000	.374	.024	.099	-.150	.162	.150	.453	
	Sig. (2-tailed)	.085	.116	.000	.080	.296	.086	.250	.003	.085		.116	1.000	.007	.869	.534	.303	.257	.296	.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X11	Pearson Correlation	.499	.947	.305	.362	.111	-.063	-.099	.118	.068	.229	1	.227	.083	.375	-.004	.047	.058	.797	.573	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.032	.010	.444	.666	.500	.416	.636	.116		.113	.654	.007	.984	.748	.697	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	

X12	Pearson Correlation	.172	.274	.377	.098	.010	-.030	-.016	.102	.258	.000	.227	1	.334	.437	.299	.208	-.088	.193	.454
	Sig. (2-tailed)	.232	.050	.007	.492	.948	.888	.910	.482	.070	1.000	.113		.016	.002	.036	.154	.654	.180	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X13	Pearson Correlation	.081	.086	.258	.268	.002	.165	.304	.493	.327	.374	.063	.334	1	.362	.221	.184	-.120	.064	.510
	Sig. (2-tailed)	.672	.664	.001	.060	.950	.293	.082	.000	.028	.007	.664	.016		.012	.134	.268	.372	.688	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X14	Pearson Correlation	.230	.327	.077	.214	-.033	-.077	-.210	-.074	-.027	.024	.375	.430	.383	1	.467	.447	-.046	.282	.438
	Sig. (2-tailed)	.108	.024	.594	.133	.798	.593	.142	.610	.856	.868	.007	.002	.012		.001	.001	.896	.047	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X15	Pearson Correlation	.199	-.063	.189	.301	.080	.050	.001	.162	.122	.090	-.004	.291	.221	.467	1	.847	.051	-.077	.408
	Sig. (2-tailed)	.160	.663	.188	.034	.639	.731	.990	.282	.399	.634	.980	.039	.124	.001		.000	.723	.597	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X16	Pearson Correlation	.175	.240	.092	.198	-.029	.098	-.028	-.073	-.016	-.156	.047	.203	.164	.447	.847	1	.881	.048	.281
	Sig. (2-tailed)	.236	.148	.381	.173	.908	.656	.489	.696	.948	.382	.748	.114	.200	.001	.000		.000	.661	.081
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X17	Pearson Correlation	.241	.058	.469	.363	.414	.007	.198	.401	.547	.140	.058	-.088	.124	-.034	.001	.081	1	.021	.513
	Sig. (2-tailed)	.062	.667	.004	.012	.003	.000	.174	.004	.000	.217	.687	.554	.372	.804	.722	.550		.864	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X18	Pearson Correlation	.379	.840	.363	.281	.083	-.038	-.164	.171	.111	-.150	.790	.110	.058	.282	-.077	.008	.025	1	.512
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.010	.048	.661	.899	.254	.238	.443	.248	.000	.180	.899	.047	.597	.995	.888		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.816	.585	.717	.647	.416	.481	.291	.588	.501	.483	.575	.450	.610	.437	.468	.312	.513	.517	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.041	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

		Correlations											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	Total
X1	Pearson Correlation	1	.549 ^{**}	.333 ^{**}	.361 ^{**}	.249	.209	.463 ^{**}	.468 ^{**}	.435 ^{**}	.395 ^{**}	.490 ^{**}	.612 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.018	.010	.081	.146	.001	.001	.002	.004	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.549 ^{**}	1	.566 ^{**}	.519 ^{**}	.410 ^{**}	.226	.434 ^{**}	.321 ^{**}	.472 ^{**}	.483 ^{**}	.537 ^{**}	.669 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.114	.002	.023	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.333 ^{**}	.566 ^{**}	1	.887 ^{**}	.813 ^{**}	.286	.562 ^{**}	.526 ^{**}	.459 ^{**}	.558 ^{**}	.599 ^{**}	.783 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.018	.000		.000	.000	.044	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.361 ^{**}	.519 ^{**}	.887 ^{**}	1	.721 ^{**}	.254	.564 ^{**}	.498 ^{**}	.460 ^{**}	.608 ^{**}	.597 ^{**}	.771 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000		.000	.075	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.249	.410 ^{**}	.813 ^{**}	.721 ^{**}	1	.274	.553 ^{**}	.516 ^{**}	.447 ^{**}	.580 ^{**}	.482 ^{**}	.715 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.081	.003	.000	.000		.054	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	.209	.226	.286	.254	.274	1	.468 ^{**}	.626 ^{**}	.699 ^{**}	.490 ^{**}	.599 ^{**}	.628 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.146	.114	.044	.075	.054		.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X7	Pearson Correlation	.463 ^{**}	.434 ^{**}	.562 ^{**}	.564 ^{**}	.553 ^{**}	.468 ^{**}	1	.668 ^{**}	.497 ^{**}	.441 ^{**}	.676 ^{**}	.765 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X8	Pearson Correlation	.468 ^{**}	.321 ^{**}	.526 ^{**}	.498 ^{**}	.516 ^{**}	.626 ^{**}	.668 ^{**}	1	.690 ^{**}	.606 ^{**}	.635 ^{**}	.797 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.023	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X9	Pearson Correlation	.435 ^{**}	.472 ^{**}	.459 ^{**}	.460 ^{**}	.447 ^{**}	.699 ^{**}	.497 ^{**}	.690 ^{**}	1	.740 ^{**}	.735 ^{**}	.815 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.001	.001	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X10	Pearson Correlation	.395 ^{**}	.483 ^{**}	.558 ^{**}	.608 ^{**}	.580 ^{**}	.490 ^{**}	.441 ^{**}	.606 ^{**}	.740 ^{**}	1	.705 ^{**}	.810 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X11	Pearson Correlation	.490 ^{**}	.537 ^{**}	.599 ^{**}	.597 ^{**}	.482 ^{**}	.589 ^{**}	.676 ^{**}	.635 ^{**}	.735 ^{**}	.705 ^{**}	1	.866 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Total	Pearson Correlation	.612 ^{**}	.669 ^{**}	.783 ^{**}	.771 ^{**}	.715 ^{**}	.628 ^{**}	.765 ^{**}	.797 ^{**}	.815 ^{**}	.810 ^{**}	.866 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Lampiran 7 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	18

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	11

Lampiran 8 Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi

**KEMENTERIAN AGAMA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

Nomor : B-409/Un. 10.3/PP.00.9/01/2019 Semarang, 18 Januari 2019

Lampiran : -

Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth.

1. Dr. Fahrurrozi, M.Ag
2. Drs. Wahyudi, M.Pd

Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul skripsi Mahasiswa:

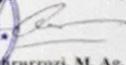
Nama : Rizka Aulia Putri
NIM : 1503036091
Judul : Hubungan antara kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Tegal

Dan menunjuk :

Pembimbing I : Dr. Fahrurrozi, M.Ag
Pembimbing II : Drs. Wahyudi, M.Pd

Demikian surat penunjukan pembimbing skripsi ini disampaikan dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A.n Dekan,
Dekan Jurusan

Dr. Fahrurrozi, M. Ag
197708162005011003



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 9 Surat Izin Riset



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jalan Prof. Hamka Km 2 Semarang 50185
Telepon 024-7501295, Faksimile 024-7515387
www.walisongo.ac.id

Nomor: B-8401/Un.10.3/D.1/TL.00./12/2019 Semarang, 10 Desember 2019

Lamp :-

Hal : Mohon Izin Riset
a.n. : Rizka Aulia Putri
NIM : 1503036091

Yth.

Kepala Sub. Bag. Tata Usaha Kementerian Agama
di Kota Tegal

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa :

Nama : Rizka Aulia Putri
NIM : 1503036091
Alamat : Desa Kupu Kec. Dukuhturi Kab. Tegal
Judul skripsi : Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja di Kementerian Agama Kota Tegal
Pembimbing : 1. Dr. Fahrurrozi, M.Ag.
2. Drs. Wahyudi, M.Pd.

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 1 bulan, mulai tanggal 12 Desember 2019 sampai dengan tanggal 12 Januari 2020

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Nidang Akademik

M. Fuad Juhaedi, M.Ag.

Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 10 Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA TEGAL

Jalan Perintis Kemerdekaan nomor 99 Kota Tegal 52125

Telephone (0283) 353002 Faxmili (0283) 353002

Website : kotategal.kemenag.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-405 /Kk.11.35/1/KP.07.6/ 12 /2019

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa nama :

Nama : Rizka Aulia Putri
N I M : 1503036091
Program Study : Manajemen Pendidikan Islam
Universitas : UIN Walisongo Semarang
Tempat/Tgl Lahir : Tegal, 21 April 1997
Alamat : Desa Kupu Kec.Dukuhturi Kab.Tegal

Menerangkan bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan Penelitian yang berjudul Pengaruh Penempatan dan Pelatihan terhadap Motivasi Kerja di Kementerian Agama Kota Tegal

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk melengkapi Persyaratan Skripsi.

Tegal, 23 Desember 2019



Kepala

Akhmad Farkhan

Lampiran 11 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Rizka Aulia Putri
2. TTL : Tegal, 21 April 1997
3. Alamat : Desa Kupu Kec. Dukuhturi Kab.
Tegal
4. No HP : 08985979721
5. E-mail : rizkaika621@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal:
 - a. SD N 1 Kupu
 - b. MTs N Model Babakan
 - c. MAN Babakan
2. Pendidikan Non Formal
 - a. MD A Al-Istiqomah
 - b. Ponpes Ma'hadut Tholabah Babakan
 - c. Madrasah Diniyah Al-Banat Babakan
 - d. PPTQ Al-Hikmah Tugurejo