

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, ETOS KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN  
AGAMA KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

**SKRIPSI**

Oleh

**Aulia Rahmat Devnul**

**11970114837**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2023**

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, ETOS KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN  
AGAMA KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SE) Pada Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh

**Aulia Rahmat Devnul**

11970114837



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2023



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA** : AULIA RAHMAT DEVNUL  
**NIM** : 11970114837  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**PROGRAM STUDI** : SI MANAJEMEN  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**SEMESTER** : VIII (DELAPAN)  
**JUDUL** : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, ETOS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PADANG PARIAMAN

**DISETUJUI OLEH**

**PEMBIMBING**

**Dr. HARIZA HASYIM, SE, M.Si**

**NIP. 19760910 200901 2 003**

**MENGETAHUI**

**DEKAN**

**KETUA PRODI SI MANAJEMEN**



**DR. HJ. MAHY ARNI, SE, MM**

**NIP. 19700826 199903 2 001**

**ASTUTI MEFLINDA, SE, MM**

**NIP. 19720513 200701 2 018**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

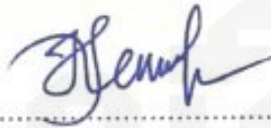
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Nama** : Aulia Rahmat Devnul  
**NIM** : 11970114837  
**Jurusan** : S1 Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Kemampuan Kerja, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman  
**Tanggal Ujian** : 26 Juni 2023

### Tim Penguji

**Ketua**  
Henni Indrayani, SE, MM



**Sekretaris**  
Ari Nur Wahidah, SE, MM

AR ENH

**Penguji I**  
Desvi Emti, SE, M.Si



**Penguji II**  
Ade Riya Nirmala, SE, M.M



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran Surat :  
Nomor : Nomor 25/2021  
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : AULIA RAHMAT DEVNUL  
NIM : 11970114837  
Tempat/Tgl. Lahir : ARGA MAKMUR, 29 JULI 2001  
Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
Prodi : SI MANAJEMEN  
Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya\*:

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, ETOS KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) (Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 30 MEI 2023  
Yang membuat pernyataan



AULIA RAHMAT DEVNUL

NIM : 11970114837

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## ABSTRAK

### **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, ETOS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Oleh  
**Aulia Rahmat Devnul**  
**11970114837**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama yang bertempat di Lubuk Pandan, Kec 2X11 Enam Lingkung, Kabupaten Padang Pariaman, Sumatra Barat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 orang dengan menggunakan metode sensus. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Secara simultan variabel kemampuan kerja, etos kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dengan. Sedangkan nilai adjusted R Square menjelaskan variabel kemampuan kerja, etos kerja dan motivasi dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sebesar 70,7% sementara 29,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci Kemampuan Kerja, Etos Kerja, Motivasi dan Kinerja**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**ABSTRACT**

***THE INFLUENCE OF WORK ABILITY, WORK ETHOS AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION, PADANG PARIAMAN DISTRICT***

By  
**Aulia Rahmat Devnul**  
**11970114837**

*The purpose of this study was to determine the effect of work ability, work ethic and work motivation on performance. This research was conducted at the Office of the Ministry of Religion located in Lubuk Pandan, Kec 2X11 Enam Lingkung, Padang Pariaman Regency, West Sumatra. The sample in this study amounted to 47 people using the census method. Data analysis using multiple linear regression. The results of the research work ability have a positive and significant influence, work ethic has a positive and significant influence and motivation has a positive and significant influence on employee performance variables at the Office of the Ministry of Religion of Padang Pariaman Regency Office of the Ministry of Religion of Padang Pariaman Regency. Simultaneously the variables of work ability, work ethic and motivation have an influence on employee performance variables at the Office of the Ministry of Religion of Padang Pariaman Regency Office of the Ministry of Religion of Padang Pariaman Regency with. While the adjusted R Square value explains the variables of work ability, work ethic and motivation can influence employee performance variables at the Office of the Ministry of Religion of Padang Pariaman Regency Office of the Ministry of Religion of Padang Pariaman Regency by 70.7% while the remaining 29.3% is influenced by other variables not examined in this research.*

**Keywords** *Workability, Work Ethic, Motivation and Performance*


**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “*Pengaruh Kemampuan Kerja, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman*” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 program studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

*Shalawāt* beriringkan salam senantiasa penulis ucapkan kepada Rasulullah *Shallallahu'alaihi wa sallam*, suri tauladannya umat islam yang telah sukses menyebar dakwah dengan berlandaskan Al-Quran dan as-Sunnah. Semoga kita senantiasa istiqamah dan berpegang teguh padanya hingga akhir hayat, serta menjadi orang-orang yang selalu dicintai beliau.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

Yang sangat ku cintai dan kuhormati yaitu Ayahku Dinul Makruf dan Ibuku Devilina yang telah bersusah payah tanpa mengenal lelah membesarkan, menjaga, mendidik dan mendukung saya selalu sekaligus mendoakan saya di setiap sujudnya. Serta Kakak tercinta saya Riri Devnul dan Adik tercinta saya Hesty Maulidya Devnul yang telah memberikan dukungan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Mahyarni, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan sekaligus Penasehat Akademis (PA) yang telah memberikan saya bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Hariza Hasyim, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Proposal sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan arahan serta saran-saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

5. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.

Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat-menyurat.

Terima kasih kepada seluruh pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini

Sahabat dan orang terdekat penulis, Dwi Ilham Cahyo, Yolla Marza, Dhani Sultan Khatulistiwa, Nadia Rahmayeni dan semua pihak yang tidak dapat

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan selalu memberikan doa, semangat da motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan krtikan yang membangun dari berbagai pihak.

*Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

**Pekanbaru, 10 Mei 2023**  
**Penulis,**

**Aulia Rahmat Devnul**  
**11970114837**

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	15
1.3 Tujuan Penelitian .....	16
1.4 Manfaat Penelitian.....	17
1.5 Sistematika Penulisan.....	17
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>19</b>
2.1 Kinerja.....	19
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	19
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	20
2.1.3 Indikator Kinerja.....	22
2.2 Kemampuan Kerja.....	23
2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja .....	23
2.2.2 Macam-macam Kemampuan Kerja.....	25
2.2.3 Faktor-faktor Kemampuan Kerja .....	26
2.2.4 Indikator Kemampuan Kerja.....	27
2.3 Etos Kerja .....	27
2.3.1 Pengertian Etos Kerja.....	27
2.3.2 Faktor-Faktor Etos Kerja .....	28
2.3.3 Indikator Etos kerja .....	30
2.4 Motivasi.....	31
2.4.1 Pengertian Motivasi.....	31
2.4.2 Prinsip Motivasi.....	32
2.4.3 Jenis-jenis Motivasi.....	33

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.4 Teori Motivasi.....	33
2.4.5 Faktor-faktor Motivasi .....	38
2.4.6 Indikator Motivasi Kerja .....	41
2.5 Pengaruh Antar Variabel .....	41
2.5.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja.....	41
2.5.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja .....	42
2.5.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	42
2.6 Konsep Islam Tentang Kinerja, Kemampuan Kerja, Etos Kerja.....	43
2.6.1 Kinerja Dalam Pandangan Islam .....	43
2.6.2 Kemampuan Dalam Pandangan Islam.....	43
2.6.3 Etos Kerja Dalam Pandangan Islam.....	44
2.6.4 Motivasi Menurut Pandangan Islam .....	45
2.7 Penelitian Terdahulu.....	46
2.8 Kerangka Pemikiran .....	51
2.9 Hipotesis .....	52
2.10 Konsep Operasioal Variabel.....	54
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>56</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	56
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	56
3.2.1 Data Primer.....	56
3.2.2 Data Skunder.....	56
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	57
3.3.1 Populasi.....	57
3.3.2 Sampel.....	57
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	58
3.4.2 Wawancara .....	58
3.5 Analisis Data .....	59
3.5.1 Metode Analisis Kuantitatif.....	59
3.5.2 Uji Kualitas Data .....	59
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
3.5.5 Uji Hipotesis.....	65
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>67</b>
4.1 Sejarah Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.....	67
4.2 Visi dan Misi Organisasi.....	68
4.2.1 Visi.....	68
4.2.2 Misi.....	68
4.3 Struktur Organisasi.....	69
4.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab.....	70
<b>BAB V HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>78</b>
5.1 Karakteristik Responden.....	78
5.1.1 Jenis Kelamin.....	78
5.1.2 Responden Berdasarkan Umur.....	79
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	79
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	80
5.2 Deskripsi Variabel.....	81
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja.....	81
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja.....	83
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi.....	85
5.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	87
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	89
5.3.1 Uji Validitas.....	89
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	90
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	91
5.4.1 Uji Normalitas.....	91
5.4.2 Uji Multikolinieritas.....	92
5.4.3 Uji Autokorelasi.....	92
5.4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	93
5.5 Analisis Data Penelitian.....	94
5.5.1 Regresi Linier Berganda.....	94

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.5.2 Uji Secara Parsial (Uji T) .....	96
5.5.3 Uji Secara Simultan (Uji F).....	98
5.5.4 Koefisien Determinasi .....	99
5.6 Pembahasan .....	100
5.6.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	100
5.6.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	100
5.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	101
5.6.4 Pengaruh Kemampuan Kerja, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	101
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>103</b>
6.1 Kesimpulan.....	103
6.2 Saran .....	105

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2018-2022 .....	5
Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2019-2021 .....	5
Tabel 1. 3 Rekapitulasi target dan realisasi pekerjaan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman .....	7
Tabel 1. 4 Jumlah data pegawai dari tingkat Pendidikan pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman tahun 2022 .....	9
Tabel 1 5 Jenis Kegiatan Pelatihan Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman.....	10
Tabel 1. 6 Rekap Kehadiran Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2018-2022 .....	14
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu yang Dilakukan Sebelumnya .....	46
Tabel 2. 2 Defenisi Konsep Variabel Penelitian .....	54
Tabel 5. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 5. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden .....	79
Tabel 5. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	79
Tabel 5. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	80
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kemampuan Kerja.....	81
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Etos Kerja.....	83
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Motivasi.....	85
Tabel 5. 8 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja.....	87

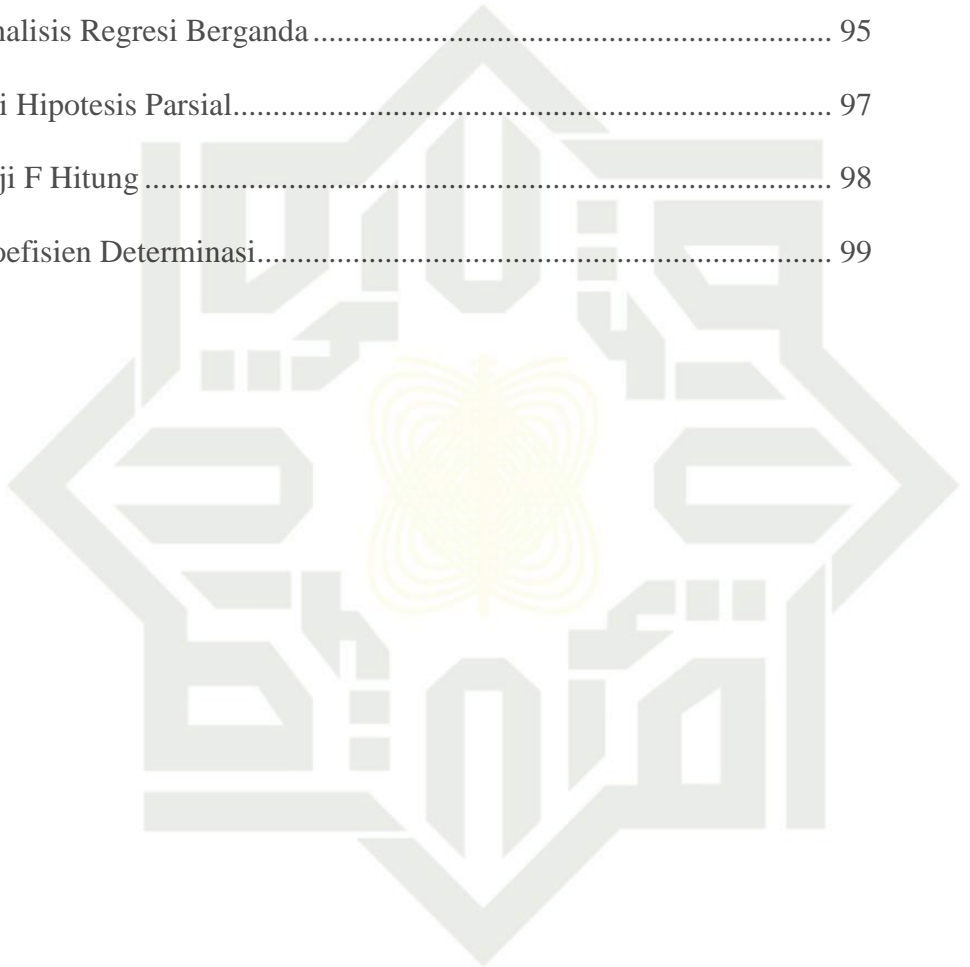
### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Tabel 5. 9 Uji Validitas Angket .....	89
Tabel 5. 10 Uji Reliabilitas .....	90
Tabel 5. 11 Uji Multikolinieritas.....	92
Tabel 5. 12 Uji Autokorelasi.....	93
Tabel 5. 13 Analisis Regresi Berganda.....	95
Tabel 5. 14 Uji Hipotesis Parsial.....	97
Tabel 5. 15 Uji F Hitung .....	98
Tabel 5. 16 Koefisien Determinasi.....	99



UIN SUSKA RIAU





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	51
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.....	69
Gambar 5. 1 Diagram Tanggapan Mengenai Kemampuan.....	82
Gambar 5. 2 Diagram Tanggapan Mengenai Etos Kerja .....	84
Gambar 5. 3 Diagram Tanggapan Mengenai Motivasi.....	85
Gambar 5. 4 Diagram Tanggapan Mengenai Kinerja .....	87
Gambar 5. 5 Uji Normalitas P-P Plots .....	91
Gambar 5. 6 Uji Heteroskedastisitas .....	94

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah asset penting bagi Organisasi atau Instansi untuk menciptakan kemajuan yang baik bagi perusahaan di masa depan. Sumber daya manusia itu sangat perlu di perhatikan karena pada akhirnya ketika organisasi atau instansi akan dipandang oleh masyarakat dari karyawan atau pegawainya. Dimana semakin baik kinerja seorang karyawan atau pegawai maka akan berdampak baik pada organisasi. Selain sumber daya manusia sebagai salah satu yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu.

Sumber daya manusia yang berkualitas baik yaitu sumber daya yang dikelola secara profesional dan selalu didorong dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja sehingga dapat mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. sebagai bagian dari pegawai pemerintah Baik abdi negara maupun abdi masyarakat berperan sebagai pemikir, perencana, penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, Jaga persatuan dan kesatuan negara dengan setia sepenuhnya pada Pancasila dan Undang-undang 1945 juga berperan Berperan sebagai pengendali dan pengawas pelaksanaan pembangunan itu sendiri. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara merupakan sumber daya penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional, Undang-undang

Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Aparatur Sipil Negara pasal 12 yang berbunyi, Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggara tugas umum Pemerintah dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan public yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Salah satu hal yang harus diperhatikan didalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka diperlukan beberapa aspek yang harus dilakukan oleh pihak instansi maupun organisasi. Oleh karena itu instansi perlu mengadakan evaluasi terhadap pegawainya untuk mengetahui apakah kinerja mengalami peningkatan atau malah sebaliknya. Dengan demikian instansi dapat menentukan langkah-langkah apa saja yang perlu dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja yang menjadi tujuan dan sasaran. adapun langkah-langkah yang perlu dilaksanakan oleh instansi dalam tercapainya kinerja pegawai diantaranya adalah melihat bagaimana Kemampuan kerja, Etos kerja dan motivasi pegawainya.

Menurut Kasmir (2016) juga memiliki gagasan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan pendapat tentang kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan individu untuk melakukan tugas yang diberikan dengan baik Kemampuan kerja merupakan dan efektif. Muchlas (2015), Kemampuan Kerja merupakan kapasitas dari individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan ialah faktor yang mendorong timbulnya kerja karyawan untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Kemampuan ini sendiri harus dimiliki oleh masing-masing individu. Kemampuan tersebut untuk menyesuaikan diri pada lingkungan, menelaraskan kepentingan organisasi atau perusahaan, serta ketahanan fisik dari sumber daya manusia.

Etos kerja merujuk pada nilai-nilai dan keyakinan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan tekun dan disiplin. Saleh (2018) Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan diatas, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan.

Motivasi adalah faktor internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan mereka. Komang Ardana (2016) Motivasi ialah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Kinerja merupakan hal yang terpenting karena tanpa kinerja, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Sebab kinerja yang tinggi akan dapat dicapai dengan adanya faktor manusia. Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan kinerja pegawai, organisasi seharusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain kualitas, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan dan sikap. Jadi, apabila organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja diatas menurun, maka organisasi harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut.

Penelitian ini mengambil objek Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Instansi ini merupakan instansi vertikal Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Yang mana tugasnya adalah melaksanakan atau menjalankan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Kabupaten/Kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat.

Berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkompeten untuk mencapai tujuan instansi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, memiliki jumlah pegawai dalam lima tahun terakhir dari tahun 2018-2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2018-2022**

Tahun	Jumlah Pegawai PNS	Jumlah Pegawai Non PNS	Jumlah Pegawai
2018	49	4	53
2019	50	5	55
2020	50	6	56
2021	48	6	54
2022	47	5	52

*Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, 2023*

Dari Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman tahun 2022 berjumlah sebanyak 52 orang pegawai, diantaranya 47 orang PNS dan 5 orang Non PNS. Semua pegawai ini memainkan peran penting dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi, semakin baik kerja pegawai, maka semakin baik pencapaian kinerja akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan jelas, tentu diperlukan untuk melakukan tugas sehingga setiap pekerja dapat memahami setiap pekerjaan yang pegawai lakukan. Untuk melihat penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dari tahun 2019-2021 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2019-2021**

No	Tahun	Unsur yang dinilai		Nilai Prestasi Kerja(%)	Kategori
		Sasaran Kerja Pegawai (SKP) (%)	Perilaku Kerja (%)		
1	2019	49,88	32,56	82,44	Baik
2	2020	48,99	32,90	81,89	Baik
3	2021	49,80	32,55	82,35	Baik

*Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman 2023*

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat pada tahun 2019 kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman memperoleh nilai 82,44 persen, pada tahun 2020 memperoleh nilai 81,89 persen, pada tahun 2021 memperoleh 82,35 persen dan pada tahun 2021. Seperti yang terlihat dari Tabel 1.2 data penilaian kinerja, bahwa kinerja mengalami pasang surut seperti pada tahun 2020 kinerja pegawai menurun dengan keadaan kondisi covid 19 *dengan work from home* dan membaik kembali pada tahun selanjutnya.

Melalui penilaian kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui apakah pegawainya sudah menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja pegawai PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian kinerja pegawai PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun (akhir desember tahun bersangkutan) yang terdiri atas unsur Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Nilai Perilaku Kerja (NPK). Nilai perilaku kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas jabatan PNS yang dinilai.

Fenomena kinerja pegawai yang terjadi yaitu kualitas kinerja belum maksimal, terlihat pada kemampuan kerja pegawai belum terlalu memahami kemampuan yang dibutuhkan di dalam bidang pekerjaannya, keinginan untuk belajar masih belum kuat dan masih terlihat adanya beberapa pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja, hal ini tergambar pada penilaian kinerja terjadi pasang surut hasil dari penilaian. Untuk jumlah target dan pencapaian realisasi pekerjaan

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman pada tahun 2020-2021 dapat dilihat pada Tabel 1.3 :

Untuk jumlah target dan pencapaian realisasi pekerjaan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman pada tahun 2020-2021 dapat dilihat pada Tabel 1.3 :

**Tabel 1.3 Rekapitulasi target dan realisasi pekerjaan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman**

Tahun	Target Pekerjaan	Realisasi Pekerjaan	Persentase
2020	53	48	90%
2021	65	50	77%

*Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman 2023*

Dari Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dalam 2 tahun terakhir, Pencapaian pegawai dalam pelaksanaan jumlah pekerjaan dapat dilihat belum maksimal, dikarenakan masih ada target pekerjaan yang belum terealisasi dari jumlah target.

Namun dari pengamatan awal dan Wawancara dengan salah satu bidang kepegawaian Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman mengatakan bahwa kasus mengenai kinerja ialah adanya masalah kemampuan kerja yang belum optimal contoh pada masa Covid 19, pegawai sangat kesusahan karena belum pernah bekerja penuh dengan gadget membuat kinerja menurun karena dimasa tahun 2020 dan 2021 kebanyakan bekerja dirumah dan walaupun ditahun sekarang sudah bekerja dikantor kembali pekerjaan serba gadget tidak hilang karena bahwasanya pekerja terbantu oleh teknologi itu akan memudahkan pegawai, tetapi ada dari beberapa pegawai tidak memahami hal tersebut. Adanya kurang inisiatif pada tiap pegawai yang juga mempengaruhi kinerja, dan juga ada



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

beberapa faktor lain seperti etos kerja dan motivasi kerja dari pegawai yang belum optimal yang membuat kualitas kerja pegawai menurun.

Faktor kemampuan kerja tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Apalagi memasuki era teknologi seperti saat ini pastinya dibutuhkan kemampuan yang lebih oleh para pegawai agar bisa menghadapi era perkembangan teknologi . Ketika kemampuan pegawai memadai, baik pada fisik dan intelektual akan dapat berpengaruh untuk mencapai tujuan dari organisasi atau instansi.

Robbins (2016) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas- tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena semakin tinggi kemampuan pegawai semakin bagus kinerja dari pegawai organisasi atau instansi. Untuk lebih jelas mengenai tingkat pendidikan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Untuk mengetahui tingkat pendidikan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dapat dilihat pada Tabel 1.4 :

**Tabel 1. 4 Jumlah data pegawai dari tingkat Pendidikan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman tahun 2022**

No	Bidang	Tingkat Pendidikan Pegawai	Jumlah
1	Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman	S1- Sarjana Agama	1
		S2 – Magister Agama	1
		S2 – Magister Manajemen	1
		S1 – Sarjana Ekonomi	5
		S1 – Sarjana Pendidikan	2
		S1 – Sarjana Sastra	1
		S1 – Sarjana Teknologi Pangan	1
		S1 – Sarjana Komputer	1
		DII – Ahli Muda	1
SLTA	7		
3	Seksi Bimas Islam	S1 – Sarjana Agama	1
		DIII – Ahli Madya	1
		SLTA	2
4	Seksi Pend. Diniyah dan Pontren	S2 – Magister Agama	1
		S1 – Sarjana Agama	1
		SLTA	1
5	Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah	S1 – Sarjana Hukum Islam	1
		S1 – Sarjana Agama	1
		S1 – Sarjana Terapan	1
6	Seksi Pendidikan Agama Islam	S1 – Ilmu Pendidikan	2
		SLTA	1
7	Seksi Pendidikan Madrasah	S1 – Sarjana Agama	1
		S1 – Sarjana Komputer	1
		DIII – Ahli Madya	1
		SLTA	1
8	Penyelenggara Zakat dan Waqaf	S2 – Magister Manajemen	1
		DIII – Ahli Madya	1
		SLTA	1
9	Pengawas Sekolah	S2 – Magister Agama	1
		S2 – Magister Pendidikan	1
		S1 – Sarjana Agama	1
		S1 – Sarjana Pendidikan	1
		S2 – Ilmu Pendidikan	1

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, 2023

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Tabel 1.4 terlihat jumlah terlihat jumlah pegawai sebanyak 47 orang di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dilihat dari bidang yang ada, tingkat pendidikan pegawai berbeda-beda. Terlihat bahwa jumlah pendidikan pegawai yang tamatan S1 lebih banyak dibanding tamatan SLTA, D2, D3 dan S2 dari bagian bidang yang ada. Dari sisi pendidikan terlihat pendidikan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman rata-rata pendidikan pegawainya baik.

Berikut ini Jenis kegiatan Pelatihan yang telah dilaksanakan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman 2022, adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 5 Jenis Kegiatan Pelatihan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman**

No	Nama Kegiatan
1	Pelatihan Penulisan Berita dan Artikel Keagamaan
2	Pelatihan Penggerak Penguatan Moderasi Beragama
3	Diklat Keseluruhan Pelatihan Dasar (Latsar)
4	Pelatihan Peningkatan Kompetensi Jabatan Perencana
5	Pelatihan Penyusunan LAKIP
6	Pelatihan Dasar Jabatan Kepenghuluan
7	Pelatihan Dasar Jabatan Kepenyuluh

**Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, 2023**

Dari Tabel 1.5 dapat di lihat bahwa kegiatan pelatihan pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman ada 7 yaitu : Pelatihan Penulisan Berita dan Artikel Keagamaan, Pelatihan Penggerak Penguatan Moderasi Beragama, Diklat Keseluruhan Pelatihan Dasar (Latsar), Pelatihan Peningkatan Kompetensi Jabatan Perencana, Pelatihan Penyusunan LAKIP, Pelatihan Dasar Jabatan Kepenghuluan, dan Pelatihan Dasar Jabatan Kepenyuluh.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Namun dari pengamatan penulis yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman mengenai kemampuan terdapat masalah dalam Kemampuan kerja pegawai. Adanya sebagian pegawai yang belum menunjukkan kemampuan kerja sesuai dengan tujuan organisasi tersebut seperti mengoperasikan komputer, hal ini ditandai masih ada dari pegawai masih bergantung kepada pegawai lain untuk melaksanakan salah satu pekerjaannya salah satunya yang berhubungan dengan *gadget* atau komputer, karena kurang kemampuan ini akan mengakibatkan kualitas dari pekerjaan di organisasi akan menurun.

Untuk memperkuat pendapat tentang kemampuan kerja, penulis juga melakukan wawancara pada tanggal 9 Januari 2022 dengan salah pegawai bidang kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman yaitu Ibu Yunita Aulia Hasanah, S.E, mengatakan kasus mengenai kemampuan kerja ini dapat disebabkan oleh kurangnya kemampuan dalam memahami komputer, di kantor sebagian pekerjaan semuanya sudah melalui komputer, karena sebagian para pegawai belum memahami mengakibatkan kualitas kerja kurang baik. Dan Kemampuan bekerjasama diantara pegawaipun kurang, kebanyakan rata-rata pegawai masih bekerja dengan secara individu. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya kemampuan dari para pegawai baik dalam kemampuan mengoperasikan komputer dan kemampuan kerjasamanya masih belum maksimal sehingga hal ini berdampak pada kualitas pekerjaannya. Apabila pegawai tidak memiliki kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaannya maka akan mengakibatkan

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hambatan dalam pelaksanaan tugas kedepannya, juga akan menimbulkan sebab akibat dalam pekerjaannya.

Disamping faktor kemampuan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah etos kerja. Menurut beberapa ahli, Etos Kerja dapat diartikan sebagai etika dalam bekerja, semangat kerja, moral dan masih banyak lagi. Permasalahan etos kerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman dari hasil pengamatan penulis yang dilakukan selama penelitian di Kantor tersebut Penulis menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan etos kerja yang kurang yaitu pegawai tidak berusaha melakukan inisiatif dan inovasi baru dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan menggunakan cara yang sama tanpa adanya perubahan dan juga pegawai tidak memikirkan apa akibat dari menunda pekerjaan, dikarenakan adanya dari beberapa pegawai yang terlihat santai dan lebih memilih menyerahkan tugasnya kepada pegawai yang lain, ada beberapa pegawai yang masih santai-santai pada saat jam kerja akhirnya pekerjaan tidak selesai pada tepat waktu.

Untuk memperkuat pendapat tentang bagaimana etos kerja pegawai penulis melakukan wawancara pada tanggal 9 Januari 2023 dengan Bapak Mukhlis M, S.Ag, M.Ag, yang menjabat sebagai Kasubag TU pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kasubag TU menyebutkan bahwa saat melakukan pemantauan secara diam-diam terlihat pegawai mengeluh dengan pekerjaannya monoton (yang bersifat berulang ulang) dan menyebabkan timbulnya rasa jenuh, setelah itu pegawai tidak berusaha melakukan inisiatif dan inovasi baru dalam

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan menggunakan cara yang sama tanpa adanya perubahan, dan faktor umur juga mempengaruhi etos kerja pegawai, terlihat dari pegawai umur 40 tahun ke atas kurang semangat untuk bekerja. Jika setiap pegawai dalam instansi itu bisa mengendalikan diri dan mematuhi seluruh norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan pencapaian tujuan yang optimal.

Selain Etos Kerja, kinerja pegawai di pengaruhi oleh motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja semakin baiknya juga kinerja pegawai. Melihat dari pengamatan pada tanggal 9 Januari 2023, motivasi dirasa kurang karena masih adanya pegawai yang datang terlambat dengan bermacam alasan hal ini tentu akan menyebabkan tujuan instansi sulit tercapai, beberapa pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman mengalami keterlambatan datang ketempat kerja apabila hal ini terus dilakukan terus menerus maka akan mempengaruhi kondisi pekerjaan, sering izin dalam jam kerja dilakukan beberapa pegawai hal ini harus jadi perhatian oleh para pejabat Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Berikut merupakan data rekapitulasi kehadiran pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut ini :

UIN SUSKA RIAU

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

**Tabel 1. 6 Rekap Kehadiran Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2018-2022**

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Datang Terlambat (Orang)	Sakit (Orang)	Alfa (Orang)	Izin (Orang)
1	2018	53	27	9	0	13
2	2019	55	36	6	0	8
3	2020	56	15	10	1	15
4	2021	54	21	9	1	10
5	2022	52	29	8	0	16

*Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman 2023*

Dari Tabel 1.5 hasil rekapitulasi kehadiran pegawai dari tahun 2018-2022 pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, dapat disimpulkan bahwa paling banyak terjadi permasalahan keterlambatan pada tahun 2019 yaitu adanya 36 orang pegawai terlambat, pada tahun tahun 2020 sudah mulai menurunnya angka keterlambatan, tetapi pada tahun 2021 meningkat kembali pegawai datang terlambat dengan berbagai alasan tertentu.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman pada tanggal 9 Januari 2023 mengenai masalah motivasi pegawai mengatakan kurangnya keinginan untuk belajar hal baru pada bagian bidangnya, kurang ingin tahu untuk belajar, yang mengakibatkan menjejarkan pekerjaan dengan cara yang sama saja. Pegawai kalau tidak ada perintah langsung untuk belajar, pegawai tidak ada rasa ingin belajar kecuali pegawai akan belajar ketika kalau merasa butuh, tidak ada rasa ingin untuk maju karena tidak memaksimal belajar untuk bidangnya. Adanya pegawai yang kurang semangat dalam menjejarkan tugasnya, merasa jenuh dengan pekerjaan dan menunda-nunda pekerjaan akibat kurang perhatian dari atasan ketika pegawai memiliki semangat lebih dari pegawai lainnya. Lalu adanya pegawai masih

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

datang terlambat ketempat kerja dengan berbagai alasan tertentu. Kurangnya motivasi yang diberikan untuk mendorong agar kinerja pegawai dapat produktif secara maksimal dan disiplin dalam mengembam tugas yang diberikan atasan.

Uno (2016) “motivasi dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba memengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu”. Mangkunegara (dalam Ridhotullah, 2015) “motivasi adalah merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap pegawai yang professional dan positif terhadap situasi kerja memperkuat motivasi kerja guna mencapai kinerja maksimalliinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu”.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul: **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, ETOS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PADANG PARIAMAN”**.

#### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan persamalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman?



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

2. Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman ?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parisal terhadap kinerja pada Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman
4. Apakah kemampuan kerja, etos kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja pada Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara secara parsial terhadap kinerja pada Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pada Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.
4. Untuk mengetahu pengaruh kemampuan kerja, etos kerja, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pada Kementerian Agama Kabupaten Padang paraiman.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak antar lain :

### 1. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman untuk meningkatkan kinerja melalui kemampuan kerja dan etos kerja.

### 2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian ilmu dan referensi untuk menambah dan pengetahuan sehingga menjadi bahan perbandingan bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya yang memiliki variable yang sama.

### 3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan berfikir yang berkaitan dengan pengaruh kemampuan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat lebih memahami tentang hasil penelitian ini secara sistematis, maka penulis membagi menjadi beberapa bagian yaitu :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini merupakan bab yang menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini merupakan bab yang menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan variable penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang deskripsi objel penelitian, hasil analisis data, dan interprestasi hasil.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN**

Pada bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, hasil, analisis data, dan interprestasi hasil.

## **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan hasil penlitian yang dilakukan serta saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja yang baik pada karyawan menentukan keberhasilan organisasi. Definisi kinerja biasanya mengacu pada seberapa baik karyawan mengelola untuk melakukan tugas-tugas mereka untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Setiap kantor membutuhkan pegawai yang baik, pegawai yang berkinerja tinggi sebagai sumber daya manusia, yang berperan untuk mengolah faktor produksi, agar organisasi atau orang yang bekerja dalam pengolahan faktor produksi, agar organisasi atau instansi dapat berkinerja tinggi, sehingga bisa Berhasil dalam persaingan.

Mulyadi (2015) Kinerja (Prestasi Kerja) dapat di defenisi, hasil kerja dicapai pekerja atau pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya. Kasmir (2016) juga memiliki gagasan bahwa kinerja

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.

### 2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Priansa, Donni Juni (2014), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial, kepribadian, tingkat sosial, pengalaman; demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain.

Samsudin (2018) yakni kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaika oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- 4) Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara Vertical ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
- 5) Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan Kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- 6) Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- 7) Inisiatif (*Initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Sutermeister (Priansa, D.J 2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan, sosial, serta kebutuhan egoistic.

### 2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Afandi (2018) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

Anwar Prabu Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Kualitas kerja

Dimensi ini menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

#### Kualitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

#### Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

#### 4. Kerja sama

Menunjukkan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

#### Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

## 2.2 Kemampuan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja merupakan kemampuan individu yang dimiliki setiap pegawai yaitu setiap pegawai memiliki kemampuan yang tidak sama. Oleh karena



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

it perusahaan harus memiliki pegawai yang berkemampuan kerja tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kemampuan kerja juga merupakan dimensi perilaku keahlian yang dimiliki seseorang atau keunggulan seseorang yang mempunyai kemampuan dan keterampilan untuk menyelesaikan suatu permasalahan.

Kemampuan kerja yang disesuaikan dengan kemampuan pegawai di perusahaan akan meningkatkan kinerja di perusahaan. Karena jika kemampuan kerja tidak sesuai dengan tugas yang diberikan maka akan menghambat pencapaian perusahaan. Robbins dan Judge (2014), kemampuan memiliki arti kapasitas yang dimiliki oleh seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan sebuah kemampuan teknik yang dimiliki oleh seseorang atas kegiatan apa saja yang dilakukannya. Thoha (2014) mengemukakan bahwa “kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat di peroleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan.

Menurut Wursanto (2013) kemampuan (*ablity*) merupakan kecakapan seseorang (kecerdasan, keterampilan) dalam memecakan persoalan. Orang yang tidak mampu memecahkan persoalan berarti tidak mampu menganalisa persoalan yang sedang dicapainya. Ia tidak mampu menganalisis mungkin karena ia tidak berusaha dengan sungguh-sungguh. Kemampuan terbatas mengakibatkan orang menjadi pasif. Sedangkan Muchlas (2015), Kemampuan Kerja merupakan kapasitas dari individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah

pekerjaan. Kemampuan ialah faktor yang mendorong timbulnya kerja karyawan untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas.

Dari beberapa pengertian tentang kemampuan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap individu memiliki kemampuan kerja yang berbeda-beda. Maka dari itu apabila kemampuan pegawai tidak sesuai kemampuan pekerjaannya akan mempengaruhi dan menjadi salah satu faktor yang menentukan bagaimana kinerja pegawai.

### 2.2.2 Macam-macam Kemampuan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2014), menjelaskan bahwa terdapat dua macam kemampuan kerja yaitu :

#### 1. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*)

Merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berpikir, menalarm dan memecahkan masalah). Kemampuan Intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

#### 2. Kemampuan Fisik (*Physical Ability*)

Merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecakatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Rivai dalam Medianwar dkk (2014) mengelompokkan kemampuan kedalam tiga kelompok sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis. Kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual. Kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi, serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.
3. Kemampuan hubungan interpersonal. Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

### 2.2.3 Faktor-faktor Kemampuan Kerja

Faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang Handoko (2014) yaitu:

1. Faktor pendidikan yang diperoleh dengan teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat syarat yang jelas.
2. Faktor pelatihan materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan pada prestasi kerja karyawan.
3. Faktor pengalaman kerja yaitu latar belakang individu atau kepribadian yang meliputi pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

### 2.2.4 Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja Menurut (Robbins,2015) yaitu

1. Kesanggupan kerja, yaitu kondisi karyawan merasa mampu menyelesaikan tugasnya yang telah ditetapkan.
2. Pendidikan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan.
3. Masa kerja, yaitu waktu waktu yang di perlukan seorang karyawan dalam bekerja.

### 2.3 Etos Kerja

#### 2.3.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Darodjat (2015) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Saleh (2018) Secara umum Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Ginting (2016) mengemukakan bahwa bersumber pada keseluruhan penjelasan, dan mempertimbangkan definisi etos kerja kamus besar 27 bahasa Indoneisa (KBBI) yang berbunyi: “Semangat kerja yang menjadi ciri khas darn keyakinan seseorang atau suatu kelompok”, maka definisi etos kerja adalah Semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja

### 2.3.2 Faktor-Faktor Etos Kerja

Menurut Priansa (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja sebagai berikut:

1. Faktor- faktor internal yang mempengaruhi etos kerja pegawai, adalah:

a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai keyakinan dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat sehingga individu akan memiliki etos yang tinggi. Karena pendidikan, merupakan proses yang berkelanjutan.

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

#### d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

#### e. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan lebih cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas lebih tinggi terhadap pekerjaan, dibandingkan dengan laki-laki.

2. Faktor-faktor Eksternal Faktor-faktor Eksternal yang mempengaruhi etos kerja pegawai adalah:

#### a. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja.

#### b. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

#### c. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

#### d. Struktur Ekonomi

Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

#### e. Tingkat Kesejahteraan

Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong 30ating tersebut mencapai kesuksesan.

#### f. Perkembangan Bangsa Lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak Negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

### 2.3.3 Indikator Etos kerja

Indikator yang dikemukakan oleh Salamun dkk (2017) menyebutkan tentang Etos Kerja sebagai berikut:

1. Kerja keras Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2. Disiplin Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Jujur Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4. Tanggung jawab Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5. Rajin Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2.4 Motivasi

### 2.4.1 Pengertian Motivasi

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Komang Ardana (2016) Motivasi ialah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Hasibuan (2015) Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Keberhasilan pengolahan organisasi sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik untuk dapat memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

#### 2.4.2 Prinsip Motivasi

Adapun prinsip-prinsip motivasi Menurut Komang Ardana, 2016) yaitu:

- a. Perilaku bergajaran cenderung akan diulangi
- b. Faktor motivasi yang dipergunakan harus diyakini yang bersangkutan dan standar unjuk kerjanya dapat dicapai, ganjaran yang diharapkan memang ada, ganjaran tersebut akan memuaskan kebutuhannya.
- c. Memberikan ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghukum perilaku yang tidak dikehendaki.
- d. Perilaku tertentu lebih “reinforced” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- e. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
- f. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi baik yang berakibat pribadi dibandingkan dengan yang organisasional.

### 2.4.3 Jenis-jenis Motivasi

Komang Ardana, 2016) Jenis-jenis Motivasi dibagi menjadi 3 di antaranya

yaitu :

- a. *Material incentive* : pendorong yang dapat dinilai dengan uang.
- b. *Semi material insentive*.
- c. *Non material insentive* : yang tak dapat dinilai dengan uang seperti: penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, pemberian informasi tentang perusahaan, fasilitas rekreasi, penjagaan kesehatan, perumahan, dan lain lainnya.

### 2.4.4 Teori Motivasi

Suwatno dan Priansa (2014) menjelaskan teori – teori motivasi sebagai

berikut:

#### Hierarki teori kebutuhan

Teori motivasi Maslow dinamakan “*A theory of human motivation*”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja karena adanya

dorongan untuk memenuhi bermacam – macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat dua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat tiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, seperti: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual.
- b. Kebutuhan rasa aman, seperti kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan sosial, seperti: kebutuhan untuk merasa memiliki yakni kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai
- d. Kebutuhan akan harga diri, yakni kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide – ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Teori kebutuhan berprestasi (*McClelland Theory of Needs*)

Dari McClelland dikenal dengan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi yang menyatakan bahwa motivasi berbeda – beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi memiliki tiga ciri umum yaitu:

- a. Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas – tugas dengan derajat kesulitan moderat.
- b. Menyukai situasi – situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya – upaya mereka sendiri dan bukan karena faktor – faktor lain, misalnya kemujuran.
- c. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

## 3. Teori Clayton Alderfer (Teori “ERG”)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”. Dalam teori Alderfer merupakan huruf – huruf pertama dari tiga istilah yaitu E = Existence (kebutuhan akan eksistensi), R = Relatedness (kebutuhan untuk hubungan dengan pihak lain) dan G = Growth (kebutuhan akan pertumbuhan).

## 4. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan model teori dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal – hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor – faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri. Faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor – faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan – rekan kerjanya.

#### 5. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu:

- a) seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
- b) mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

#### 6. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni:

- a. Tujuan – tujuan mengarahkan perhatian
- b. Tujuan – tujuan mengatur upaya

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

- c. Tujuan – tujuan meningkatkan persistensi
- d. Tujuan – tujuan menunjang strategi – strategi dan rencana – rencana kegiatan.

#### 7. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkan. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tapi, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

#### 8. Teori penguatan dan modifikasi perilaku

Dalam kehidupan organisasional disadari dan diakui bahwa kehendak seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya, bukan hanya berdasar pada kebutuhan seseorang. Artinya, dari berbagai faktor diluar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan mengubah perilaku. Dalam hal berlakulah upaya yang dikenal dengan hukum pengaruh yang menyatakan manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan. Penting untuk diperhatikan bahwa agar cara – cara yang digunakan untuk modifikasi selalu diakui dan dihormati, cara – cara tersebut ditempuh dengan gaya yang manusiawi pula.

### 2.4.5 Faktor-faktor Motivasi

Wukir (2013) Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan ialah :

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait dengan uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.
2. Faktor non keuangan
  - a. Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan.
  - b. Pengakuan/penghargaan: karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila tersebut datang dari atasan tertinggi.
  - c. Delegasi wewenang : delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

d. Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya 24 peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruang kerja yang nyaman.

e. Hubungan yang harmonis : hubungan kerja yang terjalin antara anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan.

f. Beberapa faktor seperti tersedianya pelatihan, promosi mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal.

Sedangkan Sutrisno (2013) mengemukakan faktor-faktor motivasi sebagai berikut:

3. Faktor internal Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan seseorang mau bekerja adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal berikut :



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi,
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak,
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana,
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

Keinginan untuk berkuasa, keinginan tersebut akan mendorong seseorang untuk bekerja.

4. Faktor Eksternal Faktor Eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor faktor ekstern itu yaitu sebagai berikut:

- a. Kondisi lingkungan kerja ialah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan
- b. Kompensasi yang memadai ialah alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervise yang baik fungsi supervise dalam suatu pekerjaan ialah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan setiap orang akan mau bekerja matimatian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Peraturan dan fleksibel bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja tersebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

### 2.4.6 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah, et all (2013) sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

## 2.5 Pengaruh Antar Variabel

### 2.5.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Wibowo (2017) Kemampuan Kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Variabel akan berpengaruh dalam menentukan tingkat kinerja pegawai dalam bekerja, karena kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya salah satunya adalah dengan ditunjang oleh kemampuan kerja yang optimal, sehingga apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja dapat direalisasikan dengan sebaikbaiknya, sehingga pegawai dapat dinilai memiliki kinerja yang baik jika memiliki kemampuan kerja yang baik.

### 2.5.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Cherrington dalam Priansa (2018), menyatakan bahwa etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya. Oleh karena itu, pegawai seharusnya memberi etos kerja yang optimal yang dapat memajukan instansinya dengan baik, dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah instansi.

### 2.5.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Kasmir (2016) Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Hasibuan (2015) Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.6 Konsep Islam Tentang Kinerja, Kemampuan Kerja, Etos Kerja

### 2.6.1 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Kinerja adalah hasil kerja seara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bekerja adalah ibadah, mungkin kata-kata ini sudah sering kita dengar. Berikut Firman Allah dalam Al-Quran surat Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (١٩)

*Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (QS. AlAhqaaf: 19).*

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

### 2.6.2 Kemampuan Dalam Pandangan Islam

Surah Al-Mu'minin Ayat 62 yang berbunyi:

وَلَا تُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ وَأَدِينَا كِتَابٌ يَنْطِقُ بِالْحَقِّ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (٦٢)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Artinya: *“Kami tidak membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi Kami ada suatu kitab yang membicarakan kebenaran, dan mereka tidak dianiaya”* (QS Al-Mu'minun:62).

Dari ayat diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa saat melakukan suatu pekerjaan hendaklah melakukan sesuai dengan kemampuannya, sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

### 2.6.3 Etos Kerja Dalam Pandangan Islam

Etos kerja dalam pandangan islam adalah pekerjaan yang mengedepankan nilai-nilai al – Quran. Selalu menyertakan nilai-nilai al – Quran di setiap pekerjaan yang dilakukannya. Di Dalam al – Qur'an banyak sekali ayat-ayat yang membahas tentang etos kerja. Dalam al – Quran manusia diperintahkan untuk bekerja dan berusaha. Menurut Q.S At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ اَعْلَامِ الْعَمِي  
 وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya : *“Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”*.

Pada ayat tersebut Allah memerintahkan kita untuk bekerja. Tentu pekerjaan yang kita lakukan harus berupa pekerjaan yang baik, karena Allah melihat apa yang kita lakukan. Dan juga apa yang kita lakukan harus kita pertanggung jawabkan. Maka bekerjalah sebaik mungkin dengan penuh tanggung

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

jawab. Allah memerintahkan kita untuk bekerja, tidak memaksakan kemampuan kita. Dalam artian apa yang kita kerjakan sesuai dengan kesanggupan kita. Tidak menyakiti diri kita sendiri.

#### 2.6.4 Motivasi Menurut Pandangan Islam

Motivasi Islam adalah motivasi yang berupa kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT. Dzat yang meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sesuai firman Allah SWT dalam surah Ar Ra`d ayat 11, yaitu :

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ (١١)

Artinya :Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (Ar Ra`d;11) Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT tidak akan mengubah keadaan seseorang sehingga mereka mengubahnya sendiri.

## 7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu yang Dilakukan Sebelumnya

No	Nama	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Rizal Fauzi	2021	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor di Samsat Kota Sukabumi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Pegawai dan Kemampuan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan terlihat di variabel X dan objeknya, yang mana Variabel X penelitian terdahulu motivasi dan kemampuan kerja sedangkan penulis kemampuan kerja dan etos kerja dan motivasi kerja, objek penelitian terdahulu pada bagian pelayanan pembayaran kendaraan bermotor di Samsat Kota Sukabumi.
2	Dini Dananik	2018	Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar.	Dari hasil pengolahan data dan perhitungan kuesioner, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa motivasi dan etos kerja yang diterapkan Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan terlihat di variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu motivasi dan etos kerja sedangkan penulis kemampuan kerja etos kerja dan motivasi kerja, objek penelitian terdahulu pada Badan Narkotika Nasioan Kota Pematangsiantar sedangkan penulis pada Kantor Kementrian Agama

Hak cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Eliagus Telaumbanua	2022	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Kepengawai Daerah Kabupaten Nias Utara.	Motivasi Kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Kabupaten Padang Pariaman. Perbedaan penelitian terdahulu dengan terlihat di variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu motivasi kerja dan kemampuan sedangkan penulis Kemampuan kerja, etos kerja da motivasi kerja , objek penelitian terdahulu pada Badan Kepgawaian Daerah Kabupaten Nias Utara sedangkan penulis pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.
Raba Nathaniel, Khaerana	2022	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Rampoang Kota Palopo.	Dari hasil penelitian menunjukan hasil penelitian secara simultan maupun parsial variable Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh Positif da signifikan terhadap kinerja pegawai pada	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan penulis lakukan terlihat di bagian variabel dan objek dimana variabel X penelitian terdahulu Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja sedangkan penulis Kemampuan kerja, Etos kerja dan Motivasi, objek penelitian terdahulu pada Kantor Kelurahan Rampoang Kota Palopo sedangkan penulis pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I Putu Abdi Widyanat, I Wayan Mendra, Tjok Istri Sri Harwath	2022	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bawaslu Provinsi Bali.	Hasil dari penelitian ini (1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali, (2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu.	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan penulis lakukan terlihat di bagian variabel dan objek dimana variabel X penelitian terdahulu Kemampuan Kerja dan Etos Kerja sedangkan penulis Kemampuan, etos kerja dan motivasi , objek penelitian terdahulu pada Bawaslu Provinsi Bali sedangkan penulis pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.
Indri Astuti, Lestari Sinaga	2022	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok.	Hasil analisis menunjukan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok.	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan penulis lakukan terlihat di bagian variabel dan objek dimana variabel X penelitian terdahulu Motivasi Kerja sedangkan penulis Kemampuan, etos kerja dan motivasi , objek penelitian terdahulu Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok sedangkan penulis pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. Afendi, Irwansyah, Hazairin Hade	2022	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.	Hasil dari penelitian terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah, hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis secara simultan kemampuan kerja dan motivasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan terlihat di bagian variabel dan objek dimana variabel X penelitian terdahulu Kemampuan kerja dan motivasi kerja sedangkan penulis kemampuan kerja, etos kerja dan motivasi, objek pada penelitian terdahulu pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah sedangkan Penulis Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.
Septiani Agustina Shafiah, Siswidiyanto, Wima Yudo Prastetyo	2014	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumanjang)	Hasil dari penelitian bahwa secara parsial dan simultan variabel kemampuan dan motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang.	Perbedaan Penelitian terdahulu dengan penulis lakukan terlihat di bagian variabel dan objek dimana variabel X penelitian terdahulu kemampuan dan motivasi sedangkan penulis kemampuan, etos kerja dan motivasi, objek penelitian terdahulu pada Kantor pelayanan terpadu Lumanjang sedang penulis Kantor Kementerian Agama

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Iwan Mammimnaga	2019	Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabuapten Wajo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo.	Kabupaten Padang Pariaman.  Perbedaan Penelitian terdahulu dengan penulis lakukan terlihat bagian variabel dan objek dimana variabel X penelitian terdahulu etos kerja sedangkan penulis kemampuan kerja, etos kerja dan motivasi, objek penelitian terdahulu pada Kantor Kecamatan Manianpajo Kabupaten wajo sedangkan penulus pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman.
Nursilowati, Afdal Mazni, Veni, Deralesti	2022	Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan	Perbedaan Penelitian terdahulu dengan penulis lakukan terlihat bagian variabel dan objek dimana variabel X penelitian terdahulu motvasi dan etos kerja sedangkan penulis kemampuan kerja, etos kerja dan motivasi, objel penelitian terdahulu pada Dinas Kependukkan dan Pencatatan Sipil kabupaten Way Kanan sedangkan penulis pada Kantor Kementrian Agama Kabuapten Padang Pariaman.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

### 1. Variabel Bebas (Independen)

Kemampuan kerja (X1)

Etos Kerja (X2)

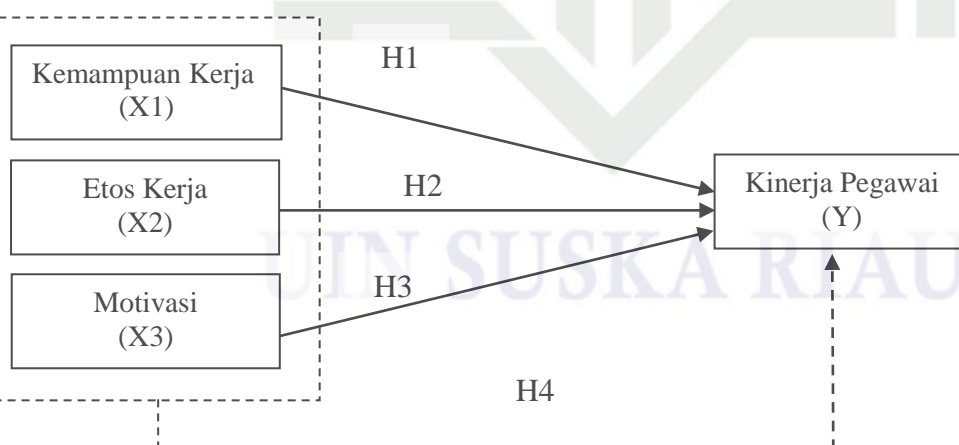
Motivasi (X3)

### 2. Variabel Terikat (Dependen)

Kinerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**



Sumber: Wibowo (2017), Cherrington dalam Priansa (2018), Kasmir (2016)

**Keterangan:**

→ : *Pengaruh secara parsial*

- - - -> : *Pengaruh secara simultan*

**2.9 Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2014), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Bedasarkan Penelitian sebelumnya oleh I Putu Abdi Widyanata, I Wayan Mendra, Tjok Istri Sri Harwathy (2022) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali. Menunjukkan Hasil dari penelitian ini Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali, Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali, maka diajukan :

**H<sub>1</sub>** : Diduga kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja di Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Dini Damanik (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar. Menunjukkan hasil bahwa motivasi

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

dan etos kerja yang diterapkan Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka diajukan :

**H<sub>2</sub>** : Diduga etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja di Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Eliagus Telaumbanua (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Kepengawai Daerah Kabupaten Nias Utara. Menunjukkan hasil penelitian Motivasi Kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka diajukan:

**H<sub>3</sub>** : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja di Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Raba Nathaniel, Khaerana (2018) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Rampoang Kota Palopo. menunjukkan hasil penelitian secara simultan maupun parsial variabel Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Rampoang Kota Palopo.

Dan Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Nursilowati, Afdal Mazni, Veni Devialesti (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan) Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, maka di ajukan :

$H_4$  : Diduga Kemampuan Kerja , Etos Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja di Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

## 2.10 Konsep Operasioal Variabel

**Tabel 2. 2 Defenisi Konsep Variabel Penelitian**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pekerja atau pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. <b>Mulyadi (2015)</b>	1.Kualitas kerja 2.Kunatitas Kerja 3.Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif <b>Mangkunegara (2013)</b>	Likert
Kemampuan Kerja (X1)	kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat di peroleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan. <b>Thoha (2014)</b>	1. Kesanggupan kerja, yaitu kondisi karyawan merasa mampu menyelesaikan tugasnya yang telah ditetapkan. 2. Pendidikan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan. 3 Masa kerja, yaitu waktu waktu yang di perlukan seorang karyawan dalam bekerja. <b>Robbins (2015)</b>	Likert
Etos Kerja (X2)	Secara umum Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. <b>Saleh (2018)</b>	1. Kerja Keras 2. Disiplin 3. Jujur 4. Tanggung Jawab 5. Rajin Bekerja <b>Salamun (2017)</b>	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Motivasi (X3)	Motivasi ialah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. <b>Komang Ardana (2016)</b>	1. Tanggung jawab. 2. Prestasi Kerja. 3. Peluang Untuk Maju. 4. Pengakuan atas kinerja. 5. Pekerjaan yang menantang.  <b>Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah, et all (2013)</b>	Likert
------------------	--	---	--------

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama yang bertempat di Lubuk Pandan, Kec 2X11 Enam Lingkung, Kabupaten Padang Pariaman, Sumatra Barat dan yang menjadi objek penelitian yaitu Pegawai di Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan 14 Desember 2022 sampai selesainya penelitian dilakukan pada 11 Mei 2023.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Data Primer

Sugiyono (2014) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel Kemampuan Kerja, Etos Kerja, Motivasi dan Kinerja.

##### 3.2.2 Data Skunder

Sugiyono (2014) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui Sub Bagian Tata Usaha. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi di perusahaan.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1 Populasi

Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman , yaitu sebanyak 47 Pegawai negeri sipil.

#### 3.3.2 Sampel

Sugiyono (2014), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 47 orang PNS. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2013) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah Pimpinan beserta Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 47 orang PNS.

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

#### 3.4.1 Angket (Kuisisioner)

Sugiyono (2014) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

#### 3.4.2 Wawancara

Sugiyono (2014) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi penelitian untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada salah satu Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

### 3.5 Analisis Data

#### 3.5.1 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017) metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda

#### 3.5.2 Uji Kualitas Data

Analisis data dilakukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas.

##### a. Uji Validitas

Arikunto dalam Taniredja dan Mustafidah (2014) validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dimana instrument tersebut dapat mengukur data secara tepat dari variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan guna menguji apakah

jawaban dari kuisioner yang diisi oleh responden benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Syarat pengambilan keputusan uji validitas yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika koefisien korelasi  $r \geq 0,30$  maka dinyatakan valid.
- b. Jika koefisien korelasi  $r \leq 0,30$  maka dinyatakan tidak valid.

#### b Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghozali (2018). Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dapat dikatakan reliabel (layak) apabila *cronbach's alpha*  $> 0,60$  dan jika *cronbach's alpha*  $< 0,60$ , maka dikatakan tidak reliabel.

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan:

#### a Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendekati nilai rata-ratanya. Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika distribusi data normal atau mendekati normal

**b Uji Multikolonieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Ghozali (2018). Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ).

- a. Nilai Tolerance  $\leq 0,10$  dan  $VIF \geq 10$ , maka terdapat gejala multikolinieritas.
- b. Nilai Tolerance  $\geq 0,10$  dan  $VIF \leq 10$ , maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Sedangkan variance inflation faktor (VIF) merupakan kebalikan dari tolerance sehingga formulanya sebagai berikut:  $VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$

Dengan  $R^2$  merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila VIF besar dari 10 maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya.

**c Uji Autokorelitas**

Autokorelitas adalah korelasi yang terjadi antara anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada priorite. Menurut Basuki dan Nano Prawoto (2016) autokolerasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada modal regresi. Dalam penelitian ini keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson. Bila nilai  $d$  (Durbin watson) lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti terdapat autokorelasi

- a. Bila nilai  $d$  (Durbin watson) lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti terdapat autokorelasi
- b. Bila nilai  $d$  (Durbin Watson) terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka  $H_0$  diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi
- c. Bila  $d$  (Durbin Watson) terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

#### Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas dan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji grafik *Scatter Plot* dengan dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi Heterokedastisitas.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- a. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

### 3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2018) analisis regresi linear berganda menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengolahan data dalam penelitian ini dibantu menggunakan IBM (SPSS) versi 23.

Adapun rumus persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat (Kinerja)

a : Parameter konstanta

b 1-2 : Parameter koefisien regresi

X1 : Kemampuan Kerja

X2 : Etos Kerja

X3 : Motivasi

e : Standar error



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pernyataan yang terdapat dalam angket. Semua dari jawaban tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode Skala Likert.

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
C	: Cukup	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Agar dapat mengambil kesimpulan dan sejauh mana mempengaruhi variabel independen terhadap dependen, maka terlebih dahulu penulis akan menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan program SPSS.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.5.5 Uji Hipotesis

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian hipotesis yang mencakup uji t, uji F, dan uji Determinasi ( $R^2$ ) :

#### a Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2018) uji F atau uji secara simultan digunakan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian yaitu :

- a. Apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak.
- b. Jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima.

#### b Uji T (parsial)

Ghozali (2018) Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian yaitu :

- a. Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka  $H_0$ , ditolak,  $H_1$  diterima.

- b. Jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak.

### Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, Ghozali (2018).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sejak tahun 1978 sampai dengan tahun 2005 pada awalnya bergabung dengan Kota Pariaman, dengan nama Kantor Departemen Agama Kabupaten Padang Pariaman yang beralamat di Jl. Rohana Kudus Nomor 1 Pariaman. Sejak tanggal 5 Mei 2005 Kantor Departemen Agama Kota Pariaman terpisahdari Kantor Departemen Agama Kabupaten Padang Pariaman, dengan Kepala Kantor Departemen Agama Kota Pariaman pertama yaitu Drs. Maswar yang berkantor di Desa Air Santok Kecamatan Pariaman Tengah, setelah terjadi pemekaran wilayah Kecamatan pada akhir bulan Desember 2010, Desa Air Santok termasuk kedalam Kecamatan Pariaman Timur sampai sekarang. Dalam sejarah pergantian kepala kantor, sampai saat ini sudah tercatat 10 orang Kepala Kantor Kementerian Agama yang menjabat di Kabupaten Padang Pariaman, yaitu :

1. H. Liberti Sofyan (1971 - 1974 )
2. H. Baharuddin Musa (1974 -1986 )
3. Drs. H. Darman Harun (1986 - 1988 )
4. Drs. H. Darsenal Darwis (1988 - 1997 )
5. Drs. H. M.Djunis Yahsar Koto (1997 - 2004 )
6. Bukhari.A.Ma (Plt Kepala) (2004 - 2005 )
7. Drs. H. Taslim Mukhtar (2005 - 2012 )
8. Drs. Syaiful Azhar (Plt.Ka) (2012 - 2013 )

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

9. Drs.H.Masrican (2013 - 2016)
10. Dr.H. Helmi, M.Ag (2017 - 2021 )
11. H. Syafrizal, S.Ag (2021 - Sekarang)

## 4.2 Visi dan Misi Organisasi

### 4.2.1 Visi

Adapun visi Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Adalah “Kementerian Agama yang professional dan andal dalam membangun masyarakat Kabupaten Padang Pariaman yang sholeh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat mandiri dan kepribadian berdasarkan gonto royong”

### 4.2.2 Misi

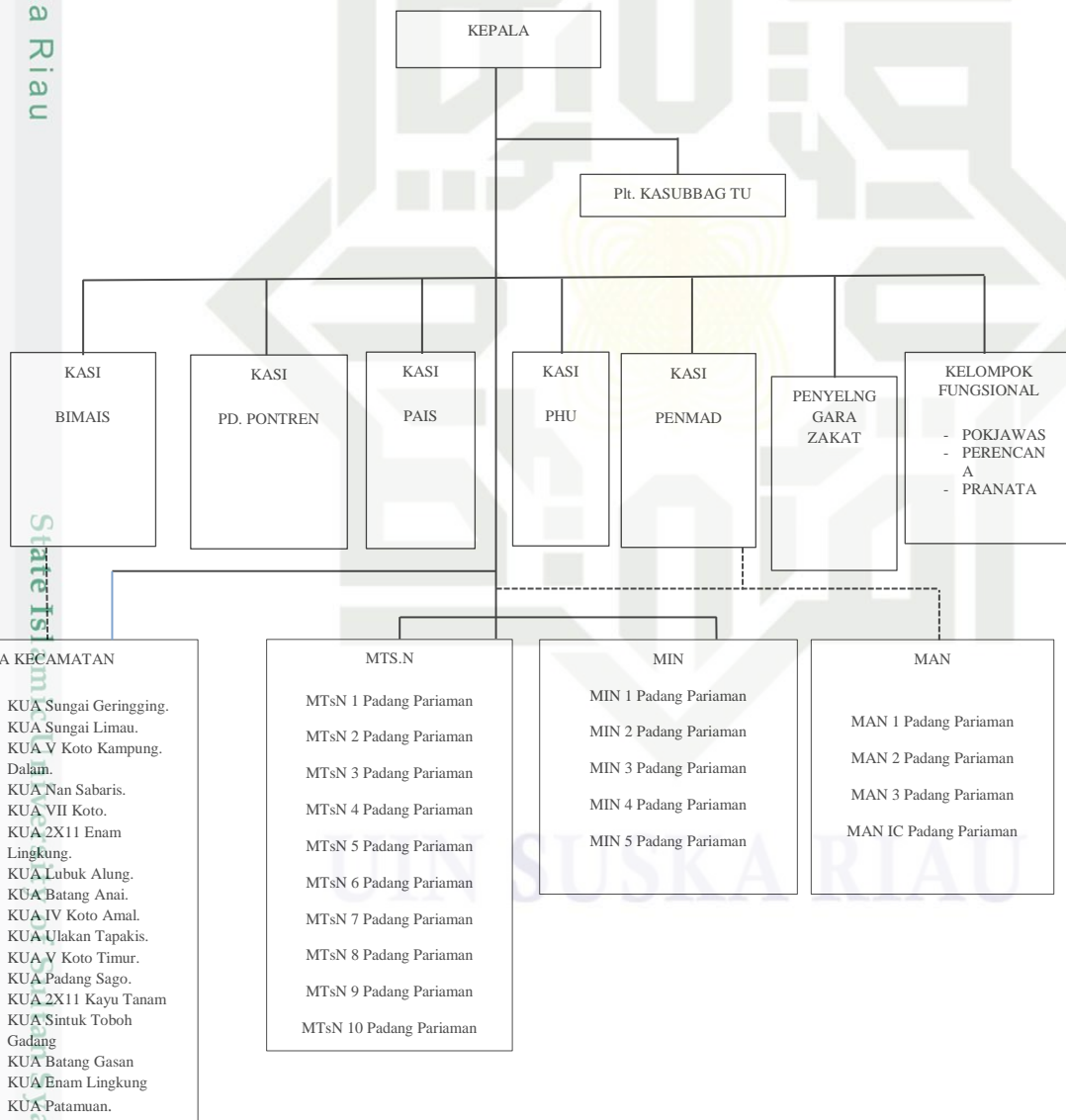
Adapun misi Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman adalah :

1. Meningkatkan kualitas kesholehan umat beragama.
2. Memperkuat moderasi beragama dan berukunan umat beragama.
3. Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata.
4. Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu.
5. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan.
6. Memantapkan tatakelola pemerintahan yang baik (good governance).

### 4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi.

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman**



Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman 2023

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

#### 4.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab

Kantor Kementerian Agama kabupaten/kota bertugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi dan ketentuan peraturan perundangundangan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, kantor Kementerian Agama kabupaten/kota menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di kabupaten/kota;
- b. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan kehidupan beragama;
- c. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan haji dan umrah, serta zakat dan wakaf;
- d. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan;
- e. Pembinaan kerukunan umat beragama;
- f. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi;
- g. Pengoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program; dan

- h. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama di kabupaten/kota.

#### 1) Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a bertugas melaksanakan koordinasi penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan tugas, pelayanan, pemberian dukungan, dan bina administrasi pada kantor wilayah Kementerian Agama provinsi berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi :

- a. Koordinasi penyusunan rencana, program, perjanjian kinerja, kegiatan dan anggaran, evaluasi, serta laporan;
- b. Pelaksanaan urusan keuangan dan perbendaharaan, verifikasi akuntansi instansi dan sistem informasi manajemen dan akuntansi barang milik negara, serta pelaporan keuangan dan barang milik negara;
- c. Penyusunan rencana kebutuhan dan penataan pegawai, pengelolaan data dan administrasi kepegawaian, fasilitasi asesmen, dan pengembangan pegawai;
- d. Penyusunan analisis organisasi, analisis jabatan dan beban kerja, sistem, standar, dan prosedur kerja, laporan kinerja, tindak lanjut hasil

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

pengawasan, pelaksanaan pelayanan publik, fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi, dan zona integritas;

- e. Penyusunan keputusan dan instrumen hukum lainnya, analisis, advokasi, dan penyuluhan hukum, serta kerja sama dan pengawasan orang asing;
- f. Pelaksanaan bina lembaga kerukunan umat beragama dan lembaga keagamaan, serta harmonisasi umat beragama;
- g. Pengelolaan data, pengembangan sistem informasi, hubungan masyarakat, dan publikasi; dan
- h. Pelaksanaan urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, perlengkapan, pengadaan, dan pemeliharaan barang milik negara, serta fasilitasi pelayanan terpadu pada kantor wilayah Kementerian Agama provinsi.

2) Bidang Haji dan Umrah

Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf e bertugas melaksanakan penyusunan bahan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, pengelolaan sistem informasi, dan penyusunan rencana, serta pelaporan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang penyelenggaraan haji dan umrah;
- b. Pelayanan dan pemenuhan standar pelayanan penyelenggaraan haji dan umrah;
- c. Bimbingan teknis dan supervisi di bidang pendaftaran, dokumen haji, transportasi, perlengkapan, akomodasi haji reguler, bina haji reguler, advokasi haji, bina penyelenggara umrah dan haji khusus, serta administrasi dana haji dan sistem informasi haji dan umrah;
- d. Koordinasi pelayanan di asrama haji; dan
- e. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah.

3) Bidang Pendidikan Madrasah

Bidang Pendidikan Madrasah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b bertugas melaksanakan penyusunan bahan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, pengelolaan system informasi, dan penyusunan rencana, serta pelaporan di bidang kurikulum, sarana, kelembagaan, dan kesiswaan, serta guru dan tenaga kependidikan madrasah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14,

Bidang Pendidikan Madrasah menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang kurikulum, sarana dan prasarana, kelembagaan, dan kesiswaan, serta guru dan tenaga kependidikan madrasah;
- b. Pelayanan dan pemenuhan standar nasional pendidikan madrasah;
- c. Bimbingan teknis dan supervisi di bidang kurikulum dan evaluasi, sarana dan prasarana, kelembagaan dan kerja sama, serta kesiswaan madrasah;
- d. Pembinaan, bimbingan teknis, dan supervisi guru dan tenaga kependidikan madrasah;
- e. Pengelolaan data dan sistem informasi madrasah, guru dan tenaga kependidikan madrasah; dan
- f. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang kurikulum, sarana dan prasarana, kelembagaan, dan kesiswaan, serta guru dan tenaga kependidikan madrasah.

4) Bidang Bimbingan Masyarakat Islam

Bimbingan Masyarakat Islam mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang bimbingan masyarakat islam sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun fungsi

Bimbingan Masyarakat Islam adalah sebagai berikut :

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

- a. Pelaksanaan pelayanan dan administrasi yang berhubungan dengan BIMAS
- b. Pelaksanaan pemeriksaan triwulan pada KUA Kecamatan se-Kab Padang Pariaman.
- c. Pelaksanaan pembinaan keluarga sakinah.
- d. Pelaksanaan persertifikatan produk halal.
- e. Pelaksanaan kerjasama organisasi keagamaan dalam membangun umat
- f. Pelaksanaan kualitas bina sosial IPMA NO. 13 Tahun 2012 Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, Pasal 109 mempunyai tugas melakukan pelayanan bimbingan teknis dan pembinaan serta pengelolaan data dan informasi dibidang Bimbingan Masyarakat Islam.

5) Diniyah Pondok Pesantren

Bidang Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c bertugas melaksanakan penyusunan bahan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, pengelolaan data dan sistem informasi, dan penyusunan rencana, serta pelaporan di bidang pendidikan diniyah, diniyah takmiliyah, kesetaraan, Al-Quran, dan pondok pesantren berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, Bidang Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren;
- b. Pelayanan dan pemenuhan standar pelayanan pendidikan diniyah dan pondok pesantren;
- c. Bimbingan teknis dan supervisi di bidang pendidikan diniyah pondok pesantren, pendidikan kesetaraan, dan pendidikan AlQuran, serta pengelolaan data dan sistem informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren; dan
- d. valuasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren.

6) Bidang Pendidikan Agama Islam

Bidang Pendidikan Agama Islam sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d bertugas melaksanakan penyusunan bahan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, pengelolaan system informasi, dan penyusunan rencana, serta pelaporan di bidang pendidikan agama Islam berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Bidang Pendidikan Agama Islam menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pendidikan agama Islam;
- b. Pelayanan dan pemenuhan standar nasional pendidikan agama Islam;
- c. Pimbingan teknis dan supervisi di bidang pendidikan agama Islam pada pendidikan anak usia dini, taman kanak-kanak, sekolah dasar/sekolah dasar luar biasa, sekolah menengah pertama/sekolah menengah pertama luar biasa, dan sekolah menengah atas/ sekolah menengah atas luar biasa/sekolah menengah kejuruan;

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hasil penelitian kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan uji parsial kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung} (3,399) > t_{tabel} (2,017)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 masih berada dibawah 0,05. Semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil penelitian etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan uji parsial etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung} (3,818) > t_{tabel} (2,017)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam bekerja maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil penelitian motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan uji parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung} (3,150) > t_{tabel} (2,017)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,003 masih berada dibawah 0,05. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

4. Secara simultan variabel kemampuan kerja, etos kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, berdasarkan uji simultan diketahui nilai F hitung  $(38,006) > F \text{ tabel } (2,82)$  dengan Sig.  $(0,000) < 0,05$ . Sedangkan nilai adjusted R Square menjelaskan variabel kemampuan kerja, etos kerja dan motivasi dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sebesar 70,2% sementara 29,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



## 6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan untuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman memberikan pelatihan secara internal untuk pegawai untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja dan Keterampilan pegawai seperti pelatihan komputer untuk meningkatkan kemampuan teknis pegawai.
2. Kepada pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman diharapkan dapat menambah kemampuan kerja yang dimiliki dengan mengikuti setiap program pelatihan dan pendidikan yang disediakan.
3. Disarankan juga, kepada pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman untuk dapat meningkatkan etos kerja terutama dalam bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
4. Bagi pimpinan Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman, disarankan untuk selalu meningkatkan motivasi kerja setiap pegawai dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dan disarankan untuk selalu meningkatkan motivasi setiap pegawai dengan membangun hubungan kerja yang lebih baik.
5. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan. Departemen Agama RI. Bandung : Diponegoro.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana, I komang, dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu; Yogyakarta
- Bayus Fadillah, Handoyo DjokosW dan Agung Budiatmo (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Diponegoro Journal Of Social And Politic. Hal. 1-9.
- Darodjat, T. A. (2015) Kini., Konsep Konsep Dasar Manajemen Personalia-Masa. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ginting, Desmon. 2016. Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, P. S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Judge, Robbins. (2014). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Medianwar, Prabawipra. 2014. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*. Vol. 2, No. 4.
- Muchlas. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Bulak Sumur.
- Mulyadi (2015), *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Jakarta : Salemba Empat.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ridhotullah, Subeki, 2015. *Pengantar Manajemen*, Cetaka Pertama. Jakarta. Penerbit Prestasi Pustakarya.
- Robbins, S. P. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi edisi 16*, Jakarta: Salemba Empat.
- Saleh, A. R., 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*.
- Salamun dkk. 2017. *Persepsi tentang Etos Kerja: Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Samsuddin, Harun (2018), *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*, Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2014) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa, D.J. 2014. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung. Alfabeta.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- Tabrani Rusyan, dkk. 2010. Pendekatan dalam Proses Belajar mengajar. Bandung: Remaja Karya.
- Taha, Miftah 2014. Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya. Cetakan ke-23, Jakarta : Rajawali Pers.
- Uno Hamzah B., 2016. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Cetakan ketiga belas, Jakarta . Penerbit PT. Bumi Aksara
- Winardi, J. 2016. Manajemen Perubahan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Wursanto. 2013. Manajemen Kinerja :Rajawali Pers.
- Wukir. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah. Multi Presindo. Yogyakarta



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**LAMPIRAN**

**Lampiran 1: Kusioner Penelitian**

**LEMBAR KUESIONER**

Kepada

Bapak/Ibu yang terhormat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman” pada prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kusioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Aulia Rahmat Devnul  
11970114837

**Identitas Responden**

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_  
 Laki-Laki  Perempuan
3. Umur : \_\_\_\_\_  
 20-25 tahun  31-35 tahun   
 26-30 tahun  Diatas 35 tahun
4. Pendidikan Terakhir : \_\_\_\_\_  
 SD  SMA  Strata 1   
 SMP  Diploma
5. Lama Bekerja : \_\_\_\_\_  
 ≤ 1 tahun  ± 10 tahun   
 ± 5 tahun  ≥ 15 tahun

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

- a. Bacalah pertanyaan terlebih dahulu secara seksama dari masing-masing pernyataan dan jawablah dengan baik dan benar.
- b. Berikanlah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dan benar menurut Bapak/Ibu.
- c. Masing-masing pernyataan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu:
  - a) Sangat Setuju (SS) = 5
  - b) Setuju (S) = 4
  - c) Cukup Setuju (CS) = 3
  - d) Tidak Setuju (TS) = 2
  - e) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- d. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
- e. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.
- f. Terima kasih atas partisipasinya dan selamat bekerja.

**PERNYATAAN TENTANG KINERJA PEGAWAI (Y)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien					
2	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang diberikan					
3	Saya selalu teliti dalam setiap mengerjakan tugas pekerjaan					
4	Saya dapat melakukan tugas pekerjaan secara mandiri					



5	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Saya selalu memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya					
7	Saya dapat membangun hubungan baik dengan rekan kerja saya					
8	Saya selalu menerima kritikan dan saran yang diberikan oleh kerja maupun atas saya					
9	Saya selalu bersemangat ketika mendapatkan tugas baru dalam pekerjaan saya					
10	Saya bersedia melakukan pekerjaan sebelum diperintah dahulu oleh atasan					

**PERNYATAAN TENTANG KEMAMPUAN KERJA (X1)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan dengan cepat					
2	Saya mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dipekerjaan					
3	Saya mampu mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi atasan					
4	Hasil kerja saya selalu dinilai baik oleh atasan					
5	Latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

6	Dengan ilmu yang saya miliki saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan					
7	Tingkat pendidikan mempercepat memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan					
8	Saya menguasai tugas yang saya kerjakan					
9	Saya optimis dengan pengalaman yang saya miliki sehingga mampu menyelesaikan masalah yang ada.					
10	Menurut saya semakin lama saya bekerja dalam instansi semakin banyak pengalaman yang saya dapatkan untuk melakukan pekerjaan.					
11	Menurut saya dengan pengalaman kerja yang dimiliki, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan					
12	Saya selalu optimis dengan hasil yang ditargetkan karena saya sudah lama menguasai tugas yang saya kerjakan.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PERNYATAAN TENTANG ETOS KERJA (X2)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya harus melakukan pekerjaan dengan tulus					
2	Saya selalu bersyukur dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai					
3	Saya harus bekerja dengan penuh integritas					
4	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran					





**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

5	Saya harus melakukan pekerjaan dengan serius dan penuh pegabdian					
6	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
7	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan tuntas					
8	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh semangat					
9	Saya dapat meciptakan kreativitas dalam melakukan pekerjaan					
10	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh suka cita					

**PERNYATAAN TENTANG MOTIVASI (X3)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pegawai memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya					
	Pegawai melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya					
	Pegawai mendapatkan upah yang adil sesuai pekerjaanya					
	Pegawai bekerja agar mendapatkan upah manapun bonus lebih tinggi dari biasanya					
	Pegawai berkeinginan untuk belajar menguasai pekerjaan bidangnya					

Lampiran 2 Tabulasi Tanggapan Responden

Responden	Karakteristik Responden			
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	L	Diatas 35 tahun	S1	≥15 Tahun
2	p	Diatas 35 tahun	S1	≥15 Tahun
3	p	Diatas 35 tahun	S1	≥15 Tahun
4	p	Diatas 35 tahun	S1	≥15 Tahun
5	L	Diatas 35 tahun	S2	≥15 Tahun
6	L	Diatas 35 tahun	S1	±10 tahun
7	P	Diatas 35 tahun	S1	±10 tahun
8	L	Diatas 35 tahun	S1	±10 tahun
9	L	Diatas 35 tahun	S1	±10 tahun
10	P	Diatas 35 tahun	S1	≥15 Tahun
11	L	Diatas 35 tahun	S1	±10 tahun
12	P	Diatas 35 tahun	SLTA	±10 tahun
13	L	Diatas 35 tahun	S1	±5 tahun
14	P	26-30 tahun	S1	±5 tahun
15	L	31-35 tahun	S1	≥15 Tahun
16	P	Diatas 35 tahun	SLTA	≥15 Tahun
17	P	Diatas 35 tahun	D II	≥15 Tahun
18	P	Diatas 35 tahun	SLTA	≥15 Tahun
19	P	Diatas 35 tahun	SLTA	≥15 Tahun
20	P	Diatas 35 tahun	SLTA	≥15 Tahun
21	P	Diatas 35 tahun	SLTA	≥15 Tahun
22	L	Diatas 35 tahun	SLTA	≥15 Tahun
23	L	Diatas 35 tahun	S2	±10 tahun
24	P	Diatas 35 tahun	D III	≥15 Tahun
25	P	Diatas 35 tahun	S1	±10 tahun
26	L	Diatas 35 tahun	SLTA	≥15 Tahun
27	L	Diatas 35 tahun	S2	±10 tahun
28	P	Diatas 35 tahun	SLTA	≥15 Tahun
29	P	Diatas 35 tahun	S1	±10 tahun
30	L	Diatas 35 tahun	S1	≥15 Tahun
31	P	Diatas 35 tahun	S1	≥15 Tahun
32	P	Diatas 35 tahun	SLTA	≥15 Tahun
33	L	Diatas 35 tahun	S1	≥15 Tahun
34	P	Diatas 35 tahun	S1	≥15 Tahun
35	P	Diatas 35 tahun	S1	±10 tahun
36	L	Diatas 35 tahun	S1	≥15 Tahun
37	P	Diatas 35 tahun	D III	≥15 Tahun
38	P	Diatas 35 tahun	SLTA	≥15 Tahun

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	39	L	Diatas 35 tahun	SLTA	≥15 Tahun
	40	L	Diatas 35 tahun	S1	≥15 Tahun
	41	L	Diatas 35 tahun	S1	≥15 Tahun
	42	L	Diatas 35 tahun	S2	≥15 Tahun
	43	P	Diatas 35 tahun	S1	≥15 Tahun
	44	L	Diatas 35 tahun	S1	≥15 Tahun
	45	L	Diatas 35 tahun	D III	≥15 Tahun
	46	L	Diatas 35 tahun	SLTA	≥15 Tahun
	47	P	Diatas 35 tahun	S1	≥15 Tahun

### 1. Tabulasi Kinerja Pegawai

No	Kinerja pegawai Y1										Total Y1
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	45
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
6	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
7	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	41
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	39
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36
13	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	44
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
18	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36
24	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
25	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
26	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	39

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36
37	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
38	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36
43	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	36
44	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
45	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
47	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	37

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**2. Tabulasi Kemampuan Kerja**

No	kemampuan kerja X1												Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	50
3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	44
4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	47
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	51
6	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	53
7	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	51
8	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	52
9	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	49
10	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	51
11	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	51
12	3	3	3	3	4	3	5	3	5	4	4	3	43
13	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	54
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	50
19	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	49
20	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	50
21	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	49

22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
25	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	47
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	50
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	48
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	50
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
32	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	44
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
34	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	51
35	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
36	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	46
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
39	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	51
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37
43	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	43
44	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	52
45	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	5	4	50
46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	51
47	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	42

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**3: Tabulasi Etos Kerja**

No	Etos Kerja X2										Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
2	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	42
3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
5	5	5	3	5	3	5	4	4	3	4	41
6	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
7	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
8	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	42
9	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
10	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	39
11	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
12	5	4	3	4	3	4	4	4	3	3	37
13	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46



14	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	42
18	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	42
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
20	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
21	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
23	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	36
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
25	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	42
26	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	42
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
34	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	45
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
38	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	38
39	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
41	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	39
42	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	36
43	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
44	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
45	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
46	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	43
47	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**4. Tabulasi Motivasi**

No	Motivasi X3					Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	5	5	4	4	4	22
2	3	3	3	3	3	15
3	5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	5	4	21
5	4	4	3	4	4	19

6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	4	5	5	24
8	5	4	4	4	4	21
9	5	5	4	4	4	22
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	4	4	5	23
13	4	5	5	5	4	23
14	5	4	5	4	5	23
15	4	4	3	3	4	18
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	4	4	4	22
18	5	4	4	4	4	21
19	5	5	4	4	3	21
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	4	4	4	22
22	5	5	4	4	4	22
23	4	4	4	3	4	19
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	3	3	3	17
26	5	5	4	5	5	24
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	3	4	19
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	4	4	4	22
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	4	5	4	23
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	4	4	4	22
36	4	4	4	4	4	20
37	5	5	4	5	5	24
38	4	4	4	3	4	19
39	4	4	3	3	4	18
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	3	5	20
42	5	5	5	3	5	23
43	5	5	4	3	4	21
44	5	5	4	4	4	22
45	4	4	4	4	4	20
46	5	5	4	4	5	23
47	4	4	3	4	3	18

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

### Lampiran 3 Wawancara Pegawai

#### 1. Kemampuan Kerja

Pertanyaan Kepada Bagian Kepegawaian pada tanggal 9 Januari 2022

#### **Bagaimana Kemampuan Kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman?**

Jawaban :

Yang dijawab Ibu Yunita Aulia Hasanah, S.E, mengatakan kasus mengenai kemampuan kerja ini dapat disebabkan oleh kurangnya kemampuan dalam memahami komputer, di kantor sebagian pekerjaan semuanya sudah melalui komputer, karena sebagian para pegawai secara teknik belum sepenuhnya memahami perangkat komputer sehingga mengakibatkan kualitas kerja kurang baik. Dan Kemampuan bekerjasama diantara pegawainya pun kurang, kebanyakan rata-rata pegawai masih bekerja dengan secara individu. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya kemampuan dari para pegawai baik dalam kemampuan teknik mengoperasikan komputer dan kemampuan kerjasamanya masih belum maksimal sehingga hal ini berdampak pada kualitas pekerjaannya

#### 2. Etos Kerja

Pertanyaan kepada Kasubbag TU tentang terkait Etos Kerja pada tanggal 9 Januari 2022

#### **Bagaimana etos kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman?**

Jawaban :

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kasubbag TU menyebutkan bahwa saat melakukan pemantauan secara diam-diam terlihat pegawai mengeluh dengan pekerjaannya monoton (yang bersifat berulang ulang) dan menyebabkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





timbulnya rasa jenuh, setelah itu pegawai tidak berusaha melakukan inisiatif dan inovasi baru dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan menggunakan cara yang sama tanpa adanya perubahan, dan faktor umur juga mempengaruhi etos kerja pegawai, terlihat dari pegawai umur 40 tahun ke atas kurang semangat untuk bekerja. Jika setiap pegawai dalam instansi itu bisa mengendalikan diri dan mematuhi seluruh norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan pencapaian tujuan yang optimal.

### 3 Motivasi

Pertanyaan Kepada Bagian Kepegawaian pada tanggal 9 Januari 2022

#### **Bagaimana Motivasi pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman?**

Jawaban :

Dari wawancara dari pihak kepegawaian, mengatakan, kurangnya keinginan pegawai untuk belajar hal baru pada bagian bidangnya, kurang ingin tahu untuk belajar untuk inovasi baru, yang mengakibatkan menjejarkan pekerjaan dengan cara yang sama saja. Pegawai kalau tidak ada perintah langsung untuk belajar, pegawai tidak ada rasa ingin belajar kecuali pegawai akan belajar ketika kalau merasa butuh, tidak ada rasa ingin untuk maju karena tidak memaksimalkan belajar untuk bidangnya. Adanya pegawai yang kurang semangat dalam menjejarkan tugasnya, merasa jenuh dengan pekerjaan dan menunda-nunda pekerjaan akibat kurang perhatian dari atasan ketika pegawai memiliki semangat lebih dari pegawai lainnya. Lalu adanya pegawai masih datang terlambat ketempat kerja dengan berbagai alasan tertentu.

#### **Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## Lampiran 4 Analisis Deskriptif

Kinerja

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	19.1	19.1	19.1
4.00	36	76.6	76.6	95.7
5.00	2	4.3	4.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	2.1	2.1	2.1
4.00	35	74.5	74.5	76.6
5.00	11	23.4	23.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	25.5	25.5	25.5
4.00	29	61.7	61.7	87.2
5.00	6	12.8	12.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	8.5	8.5	8.5
4.00	40	85.1	85.1	93.6
5.00	3	6.4	6.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	40	85.1	85.1	87.2
	5.00	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	39	83.0	83.0	87.2
	5.00	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	17.0	17.0	17.0
	4.00	34	72.3	72.3	89.4
	5.00	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	19.1	19.1	19.1
	4.00	31	66.0	66.0	85.1
	5.00	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	19.1	19.1	19.1
	4.00	34	72.3	72.3	91.5
	5.00	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	43	91.5	91.5	95.7
	5.00	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Kemampuan Kerja**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	21.3	21.3	21.3
	4.00	35	74.5	74.5	95.7
	5.00	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	19.1	19.1	19.1
	4.00	36	76.6	76.6	95.7
	5.00	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.8	12.8	12.8
	4.00	39	83.0	83.0	95.7
	5.00	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	25.5	25.5	25.5
	4.00	33	70.2	70.2	95.7
	5.00	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.8	12.8	12.8
	4.00	30	63.8	63.8	76.6
	5.00	11	23.4	23.4	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	38	80.9	80.9	89.4
	5.00	5	10.6	10.6	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	12	25.5	25.5	29.8
	5.00	33	70.2	70.2	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.6	10.6	10.6
	4.00	37	78.7	78.7	89.4
	5.00	5	10.6	10.6	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	36	76.6	76.6	85.1
	5.00	7	14.9	14.9	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	21.3	21.3	21.3
4.00	28	59.6	59.6	80.9
5.00	9	19.1	19.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**X1.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	29	61.7	61.7	61.7
5.00	18	38.3	38.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**X1.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	6.4	6.4	6.4
4.00	35	74.5	74.5	80.9
5.00	9	19.1	19.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**Etos Kerja**

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	22	46.8	46.8	46.8
5.00	25	53.2	53.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.3	4.3	4.3
4.00	27	57.4	57.4	61.7
5.00	18	38.3	38.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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



**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	23.4	23.4	23.4
	4.00	34	72.3	72.3	95.7
	5.00	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	33	70.2	70.2	70.2
	5.00	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	25.5	25.5	25.5
	4.00	28	59.6	59.6	85.1
	5.00	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	27	57.4	57.4	57.4
	5.00	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	43	91.5	91.5	91.5
	5.00	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

### X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	17.0	17.0	17.0
	4.00	33	70.2	70.2	87.2
	5.00	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

### X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	44.7	44.7	44.7
	4.00	24	51.1	51.1	95.7
	5.00	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

### X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.9	14.9	14.9
	4.00	31	66.0	66.0	80.9
	5.00	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Motivasi

### X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	23	48.9	48.9	51.1
	5.00	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	26	55.3	55.3	57.4
	5.00	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.8	12.8	12.8
	4.00	35	74.5	74.5	87.2
	5.00	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	21.3	21.3	21.3
	4.00	29	61.7	61.7	83.0
	5.00	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	34	72.3	72.3	80.9
	5.00	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## Lampiran 5 Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Reliabilitas  
Kinerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	36.0426	7.781	.508	.831
Y.2	35.6809	7.657	.563	.826
Y.3	36.0213	6.760	.685	.813
Y.4	35.9149	8.210	.427	.838
Y.5	35.7872	7.823	.644	.822
Y.6	35.8085	7.810	.586	.825
Y.7	35.9574	7.216	.642	.818
Y.8	35.9362	7.322	.517	.833
Y.9	36.0000	7.783	.434	.839
Y.10	35.8936	8.401	.483	.836

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## Kemampuan Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	12

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	44.8936	13.836	.816	.873
X1.2	44.8723	13.896	.829	.872
X1.3	44.8085	14.593	.715	.879
X1.4	44.9362	14.322	.626	.882
X1.5	44.6170	14.198	.539	.888
X1.6	44.7021	14.431	.703	.879
X1.7	44.0638	14.670	.464	.892
X1.8	44.7234	14.161	.743	.877
X1.9	44.6596	15.056	.451	.891
X1.10	44.7447	14.064	.521	.890
X1.11	44.3404	15.490	.325	.898
X1.12	44.5957	14.246	.669	.880

## Etos Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36.4468	9.774	.356	.839
X2.2	36.6383	8.801	.610	.815
X2.3	37.1702	9.666	.403	.834
X2.4	36.6809	9.352	.561	.821
X2.5	37.0851	8.906	.488	.829
X2.6	36.5532	8.687	.752	.802
X2.7	36.8936	10.141	.519	.830
X2.8	37.0213	8.717	.657	.810
X2.9	37.3830	9.459	.383	.838
X2.10	36.9362	8.452	.688	.806

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16.4681	2.646	.703	.723
X3.2	16.5319	2.689	.687	.729
X3.3	16.9362	2.931	.572	.766
X3.4	16.9787	2.804	.478	.801
X3.5	16.8298	3.014	.502	.786

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.195	3.586		.612	.544		
	Kemampuan Kerja	.272	.080	.367	3.399	.001	.545	1.833
	Etos Kerja	.392	.103	.429	3.818	.000	.504	1.985
	Motivasi	.400	.127	.268	3.150	.003	.880	1.137

a. Dependent Variable: Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.59713014
Most Extreme Differences	
Absolute	.083
Positive	.051
Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z	.571
Asymp. Sig. (2-tailed)	.900

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

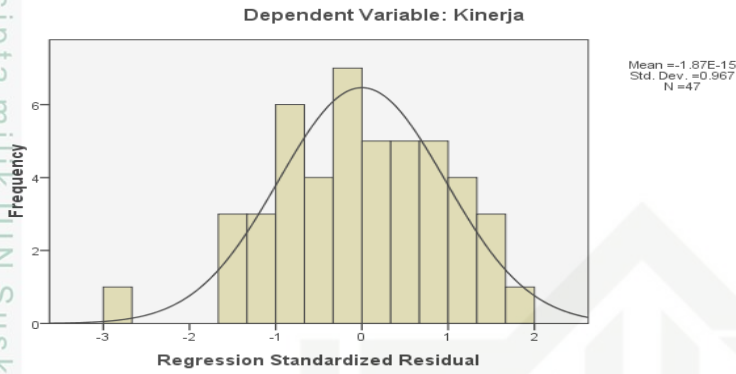
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

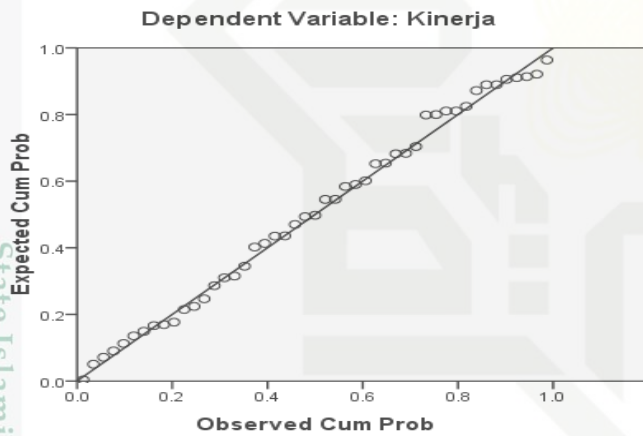
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

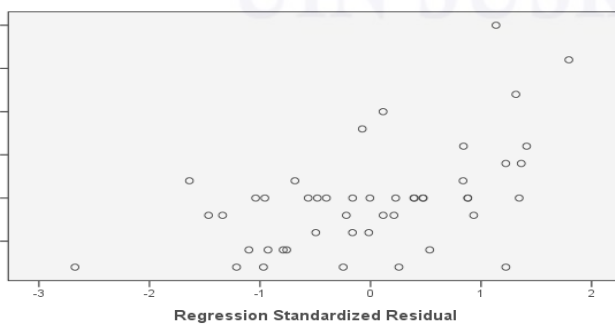
**Histogram**



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Dependent Variable: Kinerja**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.686	1.961		-.860	.395
	Kemampuan Kerja	-.039	.044	-.174	-.887	.380
	Etos Kerja	.079	.056	.286	1.398	.169
	Motivasi	.079	.069	.176	1.136	.262

a. Dependent Variable: Abs\_Res

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 <sup>a</sup>	.726	.707	1.65190	1.710

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan Kerja, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**Lampiran Analisis Data Penelitian**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 <sup>a</sup>	.726	.707	1.65190	1.710

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan Kerja, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.130	3	103.710	38.006	.000 <sup>a</sup>
	Residual	117.338	43	2.729		
	Total	428.468	46			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan Kerja, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.195	3.586		.612	.544		
	Kemampuan Kerja	.272	.080	.367	3.399	.001	.545	1.833
	Etos Kerja	.392	.103	.429	3.818	.000	.504	1.985
	Motivasi	.400	.127	.268	3.150	.003	.880	1.137

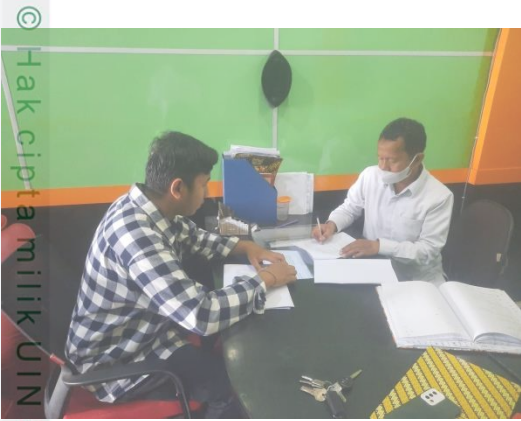
a. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



## Lampiran 7 Dokumentasi



### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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







KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tunjungpadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fnx 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2052/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/2/2023 Pekanbaru, 28 Februari 2023 M  
 Sifat : Biasa 7 Sya'ban 1444 H  
 Lampiran : -  
 Perihal : Bimbingan Skripsi

Kepada  
 Yth. **Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si**  
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Aulia Rahmat Devnul  
 NIM : 11970114837  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Kemampuan Kerja, Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas. Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan

Wakil Dekan Bid. Akademik dan Pengembangan Lembaga,



**Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si**  
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1946/Un.04/F.VII/PP.00.9/2/2023  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 21 Februari 2023 M  
30 Rajab 1444 H

Kepada  
Yth. Kepala Kantor  
Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman  
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Aulia Rahmat Devnul  
NIM. : 11970114837  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Pengaruh Kemampuan Kerja, Etos Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja  
pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Padang Pariaman".  
Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang  
diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM  
NIP. 19700826 199903 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. PADANG PARIAMAN**  
 Jl. Raya Pdg-BKT KM. 44 Kiambang-Sicincin Telp. 0751-675517, Fax : 0751-675526  
 e-mail : pdgpariaman@kemenag.go.id  
 Kode Pos : 25584

**Nomor** : B-26/Kk.03.5-a/KP.00.2/04/2023 26 April 2023  
**Sifat** : Biasa  
**Lampiran** : -  
**Hal** : Izin Riset

**Yth. Dekan** fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
**Universitas Islam Negeri**  
**Sultan Syarif Kasim Riau**  
 Jl. HR. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuah Madani Tampan  
 Pekanbaru

Berdasarkan surat Saudara nomor : B-520/Un.04/F.VII/PP.00.9/02/2023 tanggal 21 Februari 2023 perihal yang sama dengan pokok surat diatas, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat memberikan Izin untuk mengadakan riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja, Etos Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman".

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak boleh menyimpang dari kerangka serta tujuan Riset
2. Pihak Kampus memberitahukan maksud kedatangannya dengan menunjukkan surat yang berhubungan dengan fokus dan waktu riset yang dimaksud
3. Mengirimkan laporan Riset sebanyak 1 (satu) eks kepada Kankemenag Kabupaten Padang Pariaman.
4. Bila terjadi Penyimpangan/pelanggaran terhadap ketentuan tersebut diatas, maka Surat izin ini akan dicabut dan tidak menjadi tanggung jawab kami.

Demikian kami sampaikan, untuk dapat diketahui dan dipergunakan seperlunya, terima kasih.

Kepala



H. SYAFRIZAL, S.Ag

**Tembusan :**  
 Kakanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat

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



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. PADANG PARIAMAN**  
 Jl. Raya Pdg-BKT KM. 44 Kiambang-Sicincin Telp. 0751-675517, Fax : 0751-675526  
 e-mail : pdgpariaman@kemenag.go.id  
 Kode Pos : 25584

**Nomor** : B-3/Kk.03.5-a/KP.01/05/2023 11 Mei 2023  
**Sifat** : Biasa  
**Lampiran** : -  
**Hal** : Surat Keterangan

**Yth. Dekan fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial**  
**Universitas Islam Negeri**  
**Sultan Syarif Kasim Riau**  
**Jl. H.R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuah Madani Tampan**  
**Pekanbaru**

Menindaklanjuti surat Saudara nomor : B-520/Un.04/F.VII/PP.00.9/02/2023 tanggal 21 Februari 2023 perihal izin riset, dengan ini kami menerangkan bahwa :

**Nama** : Aulia Rahmat Devnul  
**NIM** : 11970114837  
**Jurusan** : Manajemen  
**Semester** : VIII (Delapan)

Telah benar-benar melaksanakan riset di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dengan judul "Pengaruh Kemampuan Kerja, Etos Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman".

Demikian kami sampaikan, untuk dapat diketahui dan dipergunakan seperlunya, terima

kasih

Kepala



H. SYAFRIZAL, S.Ag

**Tembusan :**  
 Kakanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat

Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



## BIOGRAFI PENULIS

**Aulia Rahmat Devnul**, atau akrab disapa Devnul, lahir di Arga Makmur, 29 Juli 2001. Penulis merupakan anak kedua dari 3 bersaudara pasangan dari ayahanda Dinul Makruf dan ibunda Devilina dan mempunyai kakak bernama Riri Devnul dan adik bernama Hesty Maulydia Devnul.



Riwayat pendidikan formal yang ditempuh penulis ialah pendidikan di SDN 21 Lubuk Alung, Kecamatan Lubuk Alung, Kabupaten Padang Pariaman 2007 – 2013. Pendidikan di SMPN 1 Lubuk Alung, Kecamatan Lubuk Alung, Kabupaten Padang Pariaman 2013 – 2016. Pendidikan di SMAN 1 Lubuk Alung, Kecamatan Lubuk Alung, Kabupaten Padang Pariaman 2016 – 2019. Tahun 2019 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Selama masa perkuliahan, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman” pada tanggal 26 Januari 2023 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” dan pada tanggal 26 Juni 2023 penulis mengikuti Ujian Oral Comprehensive Secara Offline dan dinyatakan “LULUS” dan Layak Menyandang Gelar Sarjana Ekonomi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 Hak Cipta Diindungi Undang-Undang  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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