

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.

**PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH

FURQAN AL HAKIM
11970114934



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2023

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.

**PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

FURQAN AL HAKIM
11970114934



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2023



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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FURQAN AL HAKIM
NIM : 11970114934
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING**

NURLASERA, SE., M.Si
NIP. 19730601 200710 2 003

MENGETAHUI,



DEKAN

Dr. MAHYARNI, SE., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN**

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
NIP. 19720513 200701 2 018



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Furqan Al Hakim
NIM : 11970114934
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru
Tanggal Ujian : 16 Oktober 2023

Tim Penguji

Ketua
 Astuti Meflinda, SE.,MM

[Handwritten Signature]

Sekretaris
 Aras Aira, SE., M.Ak

[Handwritten Signature]

Penguji I
 Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si

[Handwritten Signature]

Penguji II
 Martha Hasanah, SH.,MH

[Handwritten Signature]

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.



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:

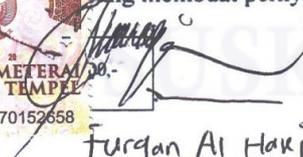
Nama : Furdan Al Hakim
 NIM : 11970114934
 Tempat/Tgl. Lahir : Tanjung / 19 Oktober 1999
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja
Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

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, 07 November 2023
 yang membuat pernyataan

 Furdan Al Hakim
 NIM : 11970114934

*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 ETOS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU

Oleh

FURQAN AL HAKIM

11970114934

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor kementerian Agama Kota Pekanbaru, baik secara parsial maupun secara Simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor kementerian agama kota Pekanbaru sebanyak 53 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan non probability sampling yaitu dengan teknik sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data Sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan menggunakan metode regresi linier berganda melalui program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 3,061 (sig 0,004 < 0,05), dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 5,404 (sig 0,000 < 0,05). Secara Simultan etos kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kota Pekanbaru. Diperoleh nilai R Square sebesar 52,4% berarti variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh etos kerja dan kompetensi. Sedangkan sisanya 47,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Etos Kerja, Kompetensi 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.

KATA PENGANTAR



Assalamu,,alaikum Wr. Wb.

Al-hamdulillahirobbil,,alamin

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Strata I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Suksesnya penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa buat Ibunda Rosniati dan Ayahanda Azman serta Abang, Kakak, Adik dan Sanak Saudara yang telah memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberikan dukungan moral, spiritual kepada penulis mulai dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Ibu Dr. H. Mahyarni, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Julina, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Astuti Meflinda, S.E., MM selaku ketua Program studi (Prodi) SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Fakhurrozi, S.E., MM selaku sekretaris Prodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Ibu Nurlasera, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.
10. Bapak/Ibu Dosen dan Tendik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim 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.

11. Kepada Ibu Risda selaku perwakilan dari pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
12. Orang-orang terdekat yang telah memberikan dukungan, motivasi, semangat serta do'a sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
13. Semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini, baik secara moril maupun materil yang tidak bisa disebutkan satu persatu semoga segala bantuan dari berbagai pihak mendapat imbalan disisi Allah SWT sebagai amal ibadah.

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh ALLAH SWT.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

Wassalamu"alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, September 2023
Penulis,

FURQAN AL HAKIM

NIM: 11970114934



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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	12
1.5. Sistematika Penulisan	13
BAB II. LANDASAN TEORI	15
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2. Kinerja Pegawai	19
2.2.1. Pengertian Kinerja	19
2.2.2. Karakteristik Kinerja Pegawai	19
2.2.3. Penelitian Kinerja.....	20
2.2.4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	21
2.2.5. Mengukur Kinerja Pegawai	22
2.2.6. Indikator Kinerja Pegawai	23
2.2.7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.3. Etos Kerja.....	26
2.3.1. Definisi Etos Kerja.....	26
2.3.2. Indikator Etos Kerja.....	27



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.

2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	28
2.4. Kompetensi	30
2.4.1. Pengertian Kompetensi	30
2.4.2. Manfaat Kompetensi	31
2.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	33
2.4.4. Indikator Kompetensi	35
2.5. Pengaruh Antar Variabel	36
2.5.1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja	36
2.5.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	37
2.6. Pandangan Islam Tentang Variabel	37
2.6.1. Pandangan Islam Tentang Kinerja	37
2.6.2. Pandangan Islam Tentang Etos Kerja	38
2.6.3. Pandangan Islam Tentang Kompetensi	40
2.7. Penelitian Terdahulu	41
2.8. Variabel Penelitian	44
2.9. Definisi Konsep Operasional Penelitian	44
2.10. Kerangka Berpikir	45
2.11. Hipotesis Penelitian	46
BAB III. METODE PENELITIAN	50
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	50
3.2. Jenis dan Sumber Data	50
3.3. Populasi dan Sampel	51
3.4. Teknik Pengambilan Data	52
3.5. Teknik Analisis Data	53
3.6. Uji Kualitas Instrumen	54
3.6.1. Uji Validitas	54
3.6.2. Uji Reliabilitas	55
3.7. Uji Asumsi Klasik	55



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

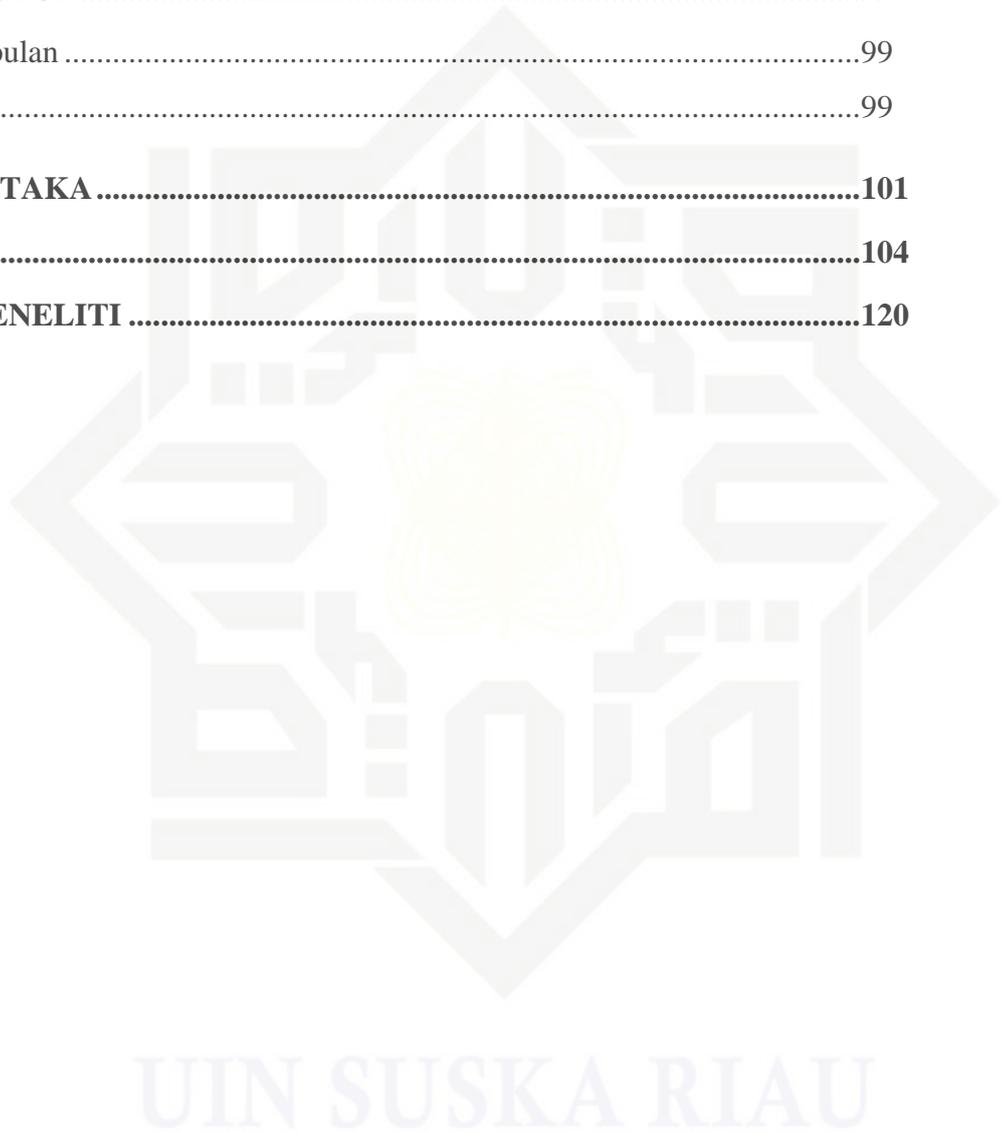
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

3.7.1. Uji Normalitas.....	55
3.7.2. Uji Multikolinieritas.....	56
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas.....	56
3.8. Uji Regresi Linier Berganda	56
3.9. Uji Hipotesis	57
3.9.1. Uji T (Parsial)	57
3.9.2. Uji F (Simultan)	58
3.9.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	58
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	60
4.1. Sejarah.....	60
4.2. Program Strategis.....	65
4.3. Visi dan Misi.....	66
4.4. Tujuan	67
4.5. Uraian Tugas	67
4.6. Struktur Organisasi	75
4.7. Perubahan Nama	75
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN	77
5.1. Karakteristik Responden	77
5.2. Deskripsi Variabel	79
5.3. Uji Kualitas Data.....	85
5.3.1. Uji Validitas	85
5.3.2. Uji Reliabilitas	87
5.4. Uji Asumsi Klasik.....	87
5.4.1. Uji Normalitas.....	87
5.4.2. Uji Multikolenieritas	89
5.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	90
5.5. Uji Regresi Linier Berganda	92
5.6. Uji Hipotesis	93

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.

5.6.1. Uji T (Parsial)	93
5.6.2. Uji F (Simultan)	94
5.6.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	95
5.7. Pembahasan.....	96
BAB VI. PENUTUP	99
6.1. Kesimpulan	99
6.2. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	104
BIOGRAFI PENELITI	120



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2023.....	2
Tabel 1.2 Data Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru	4
Tabel 1.3 Data Riwayat Pendidikan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.....	8
Tabel 1.4 Data Pegawai Belum Memahami Penggunaan Aplikasi SIEKA.....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Penelitian	45
Tabel 5.1 Data Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 5.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 5.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	78
Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	79
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Etos Kerja	81
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi.....	83
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas.....	85
Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	87
Tabel 5.9 Hasil Uji Normalitas Data.....	89
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinieritas	90
Tabel 5.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	92
Tabel 5.12 Uji Parsial (Uji T)	93
Tabel 5.13 Uji Simultan (Uji F)	94
Tabel 5.14 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	95

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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	47
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Autokorelasi dengan Uji Durbin-Watson	57
Gambar 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien	59
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.....	75
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Data	88
Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	91

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.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan etos kerja dan kompetensi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga- tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama.

Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru merupakan suatu instansi yang melakukan pembinaan dan pelayanan di seksi agama dan keagamaan di Provinsi Riau, sekaligus berfungsi melakukan dan menjabarkan kebijakan Menteri Agama RI di bawah Kantor Wilayah kementerian Agama Provinsi Riau, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan, pembinaan, dan menjadi perpanjangan tangan Kementerian



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.

Agama Republik Indonesia. Berikut adalah data jumlah pegawai yang ada di kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah Pegawai (Orang)
1.	Seksi Pendidikan Madrasah	5
2.	Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah	5
3.	Seksi Pendidikan Agama Islam	5
4.	Seksi Pendidikan Diniyah dan Pontren	5
5.	Seksi Bimbingan Masyarakat Islam	8
6.	Seksi Penyelenggara Zakat dan Waqaf	3
7.	Seksi Penyelenggaraan Kristen	2
8.	Bagian Kepegawaian	7
9.	Bagian Perencanaan	2
10.	Bagian Umum	4
11.	Bagian Keuangan	7
	Total	53

Sumber : UPT Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru 2023

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang- Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja, berkompetensi, yang komitmen organisasi serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan



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 milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Menurut **Kasmir (2016)** Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Pegawai yang ada di lingkup Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya cukup luas dan memiliki tanggung jawab yang berat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi dalam mengembangkan metode kerja yang semakin menuntut kemajuan. Kinerja yang ditunjukkan dari masing-masing pegawai harus mencerminkan usaha mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Dalam mewujudkan visi dan misi tersebut, Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru terkendala oleh beberapa permasalahan seperti kualitas etos kerja dan kompetensi sebagian staf yang rendah mengakibatkan sering terlambatnya pengambilan keputusan terhadap suatu kebijaksanaan pimpinan, kurang akuratnya data dan informasi yang tersedia yang mengakibatkan sering terjadinya pembiasan dalam identifikasi permasalahan, masih rendahnya tingkat disiplin staf yang sangat mempengaruhi pelaksanaan kinerja.

Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dituntut memiliki kesadaran akan tanggung jawab mengenai semangat etos kerja dan meningkatkan kompetensinya. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan



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.

dengan Bapak Abdul Wahid, S.Ag, M.I.KOM selaku Kasubag Tata Usaha, dikatakan bahwa terdapat penurunan kinerja dikarenakan ada beberapa masalah yang menghambat kinerja pegawai yaitu dari segi kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan pelatihan yang diikuti pegawai sehingga kompetensinya kurang meningkat. Terdapat pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai masih ada tidak terlaksana dengan optimal, dan etika yang masih bermasalah seperti kurangnya disiplin, pada jam kerja masih ditemukan pegawai yang kurang memanfaatkan waktu secara baik, hal ini dilihat masih adanya pegawai hadir lewat waktu yang telah ditetapkan, terlambat datang dan tidak mengikuti apel pagi, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang tentu saja mempengaruhi kinerja”. (Sumber wawancara dengan Bapak Abdul Wahid, S.Ag, M.I.KOM selaku Kasubag Tata Usaha pada tanggal 09 Maret 2023).

Berikut peneliti melampirkan data penilaian kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru:

Tabel 1.2
Data Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

No	Tahun	Indikator Penilaian		Nilai Prestasi Kerja (%)
		Sasaran Kerja Pegawai (%)	Perilaku Kerja (%)	
1.	2019	49,70	33,45	83,15
2.	2020	48,60	31,45	80,05
3.	2021	48,50	32,75	81,25
4.	2022	48,80	32,80	81,60

Sumber : UPT Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru 2023

Dari Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa prestasi kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru pada tahun 2019 berjumlah 83,15%,



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 milik UIN Suska Riau

pada tahun 2020 berjumlah 80,05%, pada tahun 2021 berjumlah 81,25%, pada tahun 2022 berjumlah 81,60%. Pada tahun 2020 prestasi pegawai mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun sebelumnya, ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sempat mengalami fluktuasi atau pasang surut, masih membutuhkan perbaikan dan peningkatan, meskipun pada tahun 2021-2022 mengalami sedikit kenaikan.

Menurut **Sinamo (2011)** etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi pada setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan akan sulit dalam meningkatkan kualitas pelayanan untuk masyarakat. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya.

Menurut beberapa ahli, Etos Kerja dapat diartikan sebagai etika dalam bekerja, semangat kerja, moral dan masih banyak lagi. Permasalahan etos kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dari hasil



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.

pengamatan penulis yang dilakukan selama penelitian di Kantor tersebut sangat banyak sekali karyawan yang terlihat tidak memiliki semangat kerja, karena atasan tidak ada mengawasi pegawai dalam bekerja, namun sebaliknya karyawan terlihat semangat bekerja saat atasan mengawasi, hal tersebut berdampak pada kinerja pegawai karena tidak sesuai dengan prinsip dari etos kerja, sehingga hal tersebut membuat pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Ketika penulis melakukan survey ternyata pada kenyataannya yang terlihat di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru masih saja ada pegawai yang kurang disiplin dan masih belum mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Sebagaimana contoh ketika jam masuk kerja sudah masuk seharusnya pegawai memulai pekerjaan tapi sebaliknya mereka malah bersantai untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lainnya. Disebabkan kurang disiplin serta kebiasaan pegawai yang kurang menetapkan waktu dalam bekerja sehingga kinerja pegawai kurang baik. Bisa disimpulkan disiplin merupakan perilaku kesediaan dan kerelaan seseorang pegawai buat mematuhi serta mentaati segala adat peraturan yang berlaku di instansi.

Adapun masalah lain yang berkaitan dengan etos kerja yaitu dalam penggunaan pada aplikasi SIEKA adanya ketidaksiplinan pegawai dalam mengisi aplikasi SIEKA. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Muhammad Faisal selaku Analis Kepegawaian menuturkan adanya ketidaksiplinan pegawai dalam mengisi aplikasi SIEKA tersebut. Meskipun aplikasi ini tidak di isi sampai tanggal ketentuan diturunkannya tunjangan para Pegawai Negeri Sipil, aplikasi tersebut masih tetap dapat mengisi dan tetap mendapat

**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.

tunjangan meski harus ditunda penurunan tunjangan sampai pegawai tersebut mengisi aplikasi tersebut.” (Sumber wawancara dengan Bapak Muhammad Faisal sebagai Analis Kepegawaian pada tanggal 18 Oktober 2023).

Wawancara ini membuktikan adanya penyimpangan dari etos kerja seperti dikemukakan **Salamun dalam Fathin (2017: 2)** Etos Kerja adalah suatu etika atau penuntun dalam bekerja, yaitu suatu penuntun untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

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. Pencapaian tujuan sangat berkaitan erat dengan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan instansi, serta disiplin yang merosot akan menjadi penghalang serta memperlambat pencapaian tujuan instansi.

Dalam melaksanakan pekerjaan, setiap pegawai harus memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal sekaligus kriteria bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai kinerja tinggi. Begitu pula pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, dalam melakukan pekerjaan harus memiliki kriteria kompetensi, baik knowledge (pengetahuan) maupun skill (keterampilan) sesuai dengan seksi tugasnya masing-masing. Hal ini terutama dalam mengantisipasi supaya dapat menghasilkan pelayanan yang baik untuk masyarakat, dapat diselesaikan dengan benar dan tepat waktu.



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.

Wibowo (2017:271) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut. Sedangkan **Mondy et al., 2016 dalam Kadarwati (2019: 23)** menyatakan bahwa kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.

Berhasil tidaknya suatu organisasi banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya dan kompetensi pegawai yang dimilikinya. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil. Untuk mewujudkan hal ini, maka dibutuhkan adanya pelatihan yang efektif dan kompetensi meliputi pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku pegawai.

Berikut peneliti melampirkan data riwayat pendidikan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru:

Tabel 1.3
Data Riwayat Pendidikan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

No	Seksi/ Bagian	Jumlah Pegawai (Orang)	Pendidikan Terakhir				
			SLTA Sederajat	D3	S1	S2	S3
1.	Seksi Pendidikan Madrasah	5	-	-	2	2	1
2.	Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah	5	2	1	1	1	-
3.	Seksi Pendidikan	5	-	-	4	1	-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

	Agama Islam						
4.	Seksi Pendidikan Diniyah dan Pontren	5	-	-	4	1	-
5.	Seksi Bimbingan Masyarakat Islam	8	2	-	4	2	-
6.	Seksi Penyelenggara Zakat dan Waqaf	3	2	-	1	-	-
7.	Seksi Penyelenggara Kristen	2	1	-	1	-	-
8.	Bagian Kepegawaian	7	3	-	3	1	-
9.	Bagian Perencanaan	2	-	-	-	2	-
10.	Bagian Umum	4	1	-	3	-	-
11.	Bagian Keuangan	7	-	-	7	-	-
	Jumlah	53	11	1	30	10	1
	Rata-Rata	100%	21%	2%	57%	19%	2%

Sumber : UPT Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa rata-rata riwayat pendidikan terakhir pegawai tingkat SLTA sebanyak 21%, tingkat D3 sebanyak 2%, tingkat S1 sebanyak 57%, tingkat S2 sebanyak 19%, dan tingkat S3 sebanyak 2%. Dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai mayoritas berpendidikan S1, Akan tetapi juga terdapat masih banyak pegawai yang pendidikan terakhirnya masih di tingkat SLTA sederajat.

Setelah melakukan pengamatan dan berdasarkan data yang diterima, penulis menemukan bahwa dilihat dari riwayat sarjana pegawai yang S1, terdapat sekitar 12 orang yaitu 40% dari total pegawai S1 penempatan posisi tidak sesuai dengan seksinya yang membuat pegawai kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya karena tidak sesuai dengan keahliannya. Kemudian beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi yang kurang yaitu berkaitan dengan indikator kompetensi yakni motivasi, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Bahwa terdapat masih banyak pegawai yang kurang berusaha melakukan inisiatif dan inovasi baru dalam melakukan



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.

pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan menggunakan cara yang sama tanpa adanya perubahan dan juga pegawai kurang memikirkan apa akibat dari menunda pekerjaan, dikarenakan adanya dari beberapa pegawai yang terlihat santai dan lebih memilih menyerahkan tugasnya kepada pegawai yang lain. Kurangnya koordinasi yang baik dan keahlian interpersonal antara sesama pegawai yang disebabkan oleh perbedaan penempatan kerja yang mengakibatkan timbulnya pegawai yang kurang bersosialisasi dengan sesama pegawai.

Adapun masalah lain yang berkaitan dengan kompetensi yaitu dalam penggunaan pada aplikasi SIEKA. Masih terdapat beberapa pegawai yang belum memahami penggunaan aplikasi SIEKA. Menurut wawancara yang dilakukan dengan Bapak Muhammad Faisal selaku Analis Kepegawaian menuturkan dalam penggunaan aplikasi SIEKA masih terdapat beberapa pegawai yang belum memahami penggunaan aplikasi tersebut.” (Sumber wawancara dengan Bapak Muhammad Faisal sebagai Analis Kepegawaian pada tanggal 18 Oktober 2023).

**Tabel 1.4
Data Pegawai Belum Memahami Penggunaan Aplikasi SIEKA**

No	Nama Pegawai
1.	Yulista
2.	Jusmaniar
3.	Afrilina
4.	Anizar
5.	Syarifuddin Siregar
6.	Faisal Azwar
7.	Zuriadi

Sumber : UPT Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru 2023



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.

Hasil dari wawancara tersebut diketahui bahwa masih ada beberapa dari pegawai yang kurang mengerti dan kurang mampu dalam menggunakan sistem informasi berbasis web atau aplikasi dalam memantau kinerja harian pegawai dengan menggunakan teknologi yang ditetapkan pada pelaporan kinerja elektronik melalui aplikasi SIEKA (Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN).

Kementerian Agama menerapkan aplikasi SIEKA dengan tujuan yaitu sebagai perangkat untuk mengukur kinerja pegawai, memonitoring pegawai, serta mengukur prestasi kerja pegawai Kementerian Agama. Seluruh Pegawai Negeri Sipil menerapkan dan mengimplementasikan penggunaan Aplikasi SIEKA sesuai dengan kinerja harian, tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Karena apa yang dikerjakan oleh seluruh PNS setiap hari, nantinya akan diinput ke dalam aplikasi SIEKA dan dikontrol langsung oleh atasannya.

Dikarenakan ada pegawai yang masih kurang mampu dalam menggunakan aplikasi SIEKA, maka ini menjadi salah satu penyebab kurangnya kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka hal inilah yang mendasari pentingnya penelitian ini dilakukan, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU”**.



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.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru?
3. Apakah etos kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui apakah etos kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat, antara lain:



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 milik UIN Suska Riau

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai latihan dan memperluas pengetahuan mengenai permasalahan yang diteliti.

2. Bagi Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Sebagai tambahan informasi bagi pihak Kementerian Agama dalam hal pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sehingga bisa menjadi masukan bagi pihak Kementerian Agama untuk melakukan perbaikan dalam rangka mengembangkan tujuan organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bisa bermanfaat untuk memperbanyak pengetahuan dan untuk peneliti yang lain bisa dipakai sebagai materi perbandingan atau petunjuk untuk penelitian selanjutnya terutama yang berminat untuk mengkaji tentang pengaruh etos kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi naskah penelitian ini dalam enam bab yang akan diuraikan secara sistematis, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.



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.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi rangkaian metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian, seperti penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini akan dibahas tentang gambaran Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru berupa visi, misi, sejarah, profil singkat serta struktur organisasi.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian, membahas mengenai pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya.

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.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Kasmir (2016)** sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Dari pengertian ini bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan baik melalui pertumbuhan laba atau asset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

Guna mencapai semua itu seluruh SDM perlu dikelola dengan sebaik-baiknya mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen sampai dengan karyawan pensiun. Sedangkan tujuan lainnya adalah memberikan kesejahteraan stakeholder, melalui berbagai manfaat seperti kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif, kesehatan, pendidikan, hiburan dan kesejahteraan lainnya.

Sumber daya manusia (SDM) makin besar peranannya bagi kesuksesan sebuah perusahaan, sehingga banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam perusahaan itu dapat memberikan keunggulan daya saing. SDM adalah manusia yang memiliki sumber daya atau potensi untuk

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 kegiatan-kegiatan yang positif. Manajemen sumber daya manusia menurut fungsi manajerial adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, sedangkan menurut fungsi operasional adalah pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. (Sugiyono, 2016, p. 52)

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang fokus terhadap pengaturan peranan sumber daya manusia di setiap kegiatan organisasi. Sumber Daya Manusia termasuk hal yang sangat penting dalam menentukan perkembangan setiap organisasi ataupun perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja atau dipekerjakan di dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana agar target dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset berfungsi sebagai modal (non-material/non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata yang secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. (Bintaro, 2017, hal. 15-16)

2.1.2. Fungsi- Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam Kasmir (2016) praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- 1) Analisis Jabatan (*Job Analysis*), adalah mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan. Job analysis disusun sesuai dengan jabatan yang ada di dalam struktur organisasi perusahaan. Merancang

uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang karyawan, memberikan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing jabatan.

- 2) Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*), yaitu menempatkan orang-orang dalam jabatan yang telah disediakan. Langkah ini merupakan langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang harus disediakan.
- 3) Penarikan Pegawai (*Recruitment*), yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan.
 - 4) Seleksi (*Selection*), yaitu kegiatan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal pada perusahaan, melalui tes wawancara, tes tertulis, (psikotes dan tes pengetahuan umum serta tes-tes pengetahuan pekerjaan) sampai dengan tes kesehatan.
 - 5) Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*), yaitu kegiatan untuk membiasakan karyawan baru dalam bekerja di lingkungan barunya, sekaligus menambah dan mengasah kemampuan yang belum dimilikinya, agar karyawan mampu untuk menambah kemampuannya atau menambah seksi kerja lainnya sehingga memiliki kemampuan yang lebih banyak.
 - 6) Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*), yaitu penilaian kinerja melalui hasil kerja atau kinerja perilaku, apakah sudah mencapai standar yang ditetapkan perusahaan atau belum.

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.

- 7) Kompensasi (*Compensation*), yaitu balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya. Kompensasi diberikan atas dasar prestasi karyawan melalui penilaian prestasi kerja.
- 8) Jenjang Karir (*Career Path*), yaitu perjalanan kerja seseorang selama bekerja yang diberikan melalui perencanaan karir bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas.
- 9) Keselamatan dan Kesehatan (*Safety dan Health*), yaitu fungsi yang menunjuk kepada kondisi-kondisi fisik dan mental karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Kondisi fisik meliputi penyakit yang ditimbulkan akibat pekerjaan dan kecelakaan kerja selama bekerja. Untuk menjaga keselamatan karyawan maka perlu disediakan asuransi, peralatan kerja (masker, helm, dan pakaian kerja) yang memadai, sehingga mampu memberikan rasa aman kepada semua karyawan.
- 10) Hubungan Industrial (*Industrial Relation*), yaitu fungsi MSDM yang digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua belah pihak antara karyawan dan di satu pihak dan manajemen di pihak yang lain, yang bertujuan untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak.
- 11) Pemutusan Hubungan Kerja (*separation*), yaitu pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan, yang disebabkan oleh berbagai alasan atau sebab yang alamiah seperti tibanya masa pensiun, permintaan, pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan.



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. Kinerja Pegawai

2.2.1. Pengertian kinerja

Menurut **Kasmir (2019:182)** Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut **Mangkunegara (2015:67)** Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Wibowo (2010:4)** Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

2.2.2. Karakteristik kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi



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) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. **Sulaksono (2015:118-119)**

2.2.3. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah sebuah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Penilaian kinerja dapat ditinjau kedalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja yang baik. **Bangun (2012:231-232)**



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.

2.2.4. Tujuan dan manfaat penilaian kinerja

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.



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) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas. **Bangun (2012:232-233).**

2.2.5. Mengukur kinerja karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus disesuaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaannya.



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) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. **Bangun (2012:34).**

2.2.6. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut **Kasmir (2019:208–209)** ada beberapa indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas

Kualitas yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.

2) Kuantitas

Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.

3) Waktu

Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya.

4) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.



2.2.7. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Sedarmayanti** antara lain:

- 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seseorang karyawan.
- 2) Pendidikan. Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seseorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
- 3) Keterampilan, karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.
- 4) Kepemimpinan. Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
- 5) Tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
- 6) Kedisiplinan. Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

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.

- 7) Komunikasi. Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.
- 8) Sarana prasarana, perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.
- 9) Kesempatan berprestasi. Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja. **Sulaksono (2015:103-105)**

Menurut **Mathis dan Jackson** dalam **Priansa (2017)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan individual Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mental yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.
2. Usaha yang dicurahkan Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. ini berkaitan dengan perbedaan antara



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.

tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan dari sesuatu yang dilakukan.

3. Lingkungan organisasional Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

2.3. Etos kerja

2.3.1. Definisi etos kerja

Etos kerja seperti dikemukakan **Ginting (2016)** Semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok, maka definisi etos kerja adalah “Semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja”.

Salamun dalam Fathin (2017: 2) Etos Kerja adalah suatu etika atau penuntun dalam bekerja, yaitu suatu penuntun untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Anoraga dalam Priansa (2018), menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

Bila individu – individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang



bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

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.

2.3.2. Indikator Etos Kerja

Menurut **Salamun dkk (2017)** mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: kerja keras, disiplin, dan tanggung jawab, rajin dan tekun.

1) Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang 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 yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3) Jujur

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.

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4) Tanggungjawab

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

5) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

2.3.3. Faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja

Menurut phale ada 5 (lima) faktor yang mempengaruhi etos kerja, yaitu:

faktor religius, faktor budaya, faktor individu, dinamika kelompok, dan faktor organisasi.

1) Faktor religius

Kepercayaan berperan penting dalam kerjasama kelompok dan memberikan sikap terhadap pekerjaan. Menurut mafinisa, “agama merupakan sesuatu sistem kepercayaan dan kelakuan mengenai hal-hal suci yang mempersatukan pengikutnya kedalam beberapa kelompok masyarakat”, agama menyediakan sesuatu aturan dan kode kamunal untuk dilakukan oleh anggota dan menjadi suatu cara tradisional untuk melakukan berbagai hal.

2) Faktor budaya

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.

Budaya merupakan peristiwa-peristiwa, pertunjukan dan pengalaman dari masa lalu. Doseife dan tesoriere, menggambarkan “budaya sebagai total interaktif dari karakteristik masyarakat yang mempengaruhi respon kelompok manusia terhadap lingkungan. Budaya menentukan identitas suatu kelompok.”

3) Faktor individu

Secara empiris ditemukan bahwa orang-orang yang berorientasi kerja tinggi menempatkan kekuatan secara individu. Menurut furhan dalam ife dan tesoriere, riset menyediakan bukti bahwa “norma-norma bekerja berkorelasi tinggi dengan individualisme”, individualisme dicirikan sebagai kerja keras, bertanggung jawab, dan memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk mengendalikan tujuan mereka. Individualisme merupakan dasar etika kerja dan aturan kerja dalam hidup seseorang, lebih lanjut ditunjukkan bahwa individualisme menyediakan sesuatu pemahaman yang baik tentang variasi budaya antar negara-negara.

4) Dinamika kelompok

Menurut phale, “dinamika kelompok adalah penting mengingat bahwa isi dari etika kerja yang berfokus pada nilai-nilai cukup luas, yang ditunjukkan dari oleh standar evaluasi dan ukuran- ukuran etika perilaku” tidak sama dengan etika, etika kerja tidak secara penuh mewakili aturan dan peraturannya, tetapi hubungan dan proses yang menekankan perilaku dengan etika kerja yang diakui. **Amiruddin (2019:18-20)**



Parah ahli mengatakan bahwa etos kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya:

- 1) Bagaimana caranya melihat arti kerja dalam kehidupan
- 2) Bagaimana caranya melaksanakan pekerjaannya
- 3) Bagaimana memahami hakikat bekerja yang dikaitkan dengan iman dan nilai-nilai spiritualitas yang diyakininya. **Santoso (2012:6)**

2.4. Kompetensi

2.4.1. Pengertian Kompetensi

Menurut **Wibowo (2016:271)** Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sutrisno (2017:203), mendefinisikan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. **Moehariono (2014)** kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Kompetensi secara umum adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada seksi tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan. Beberapa ahli ada yang mengatakan bahwa pengertian kompetensi adalah suatu keahlian, sikap fundamental, pengetahuan, serta nilai yang dimiliki oleh individu yang terlihat dari bagaimana dirinya berpikir atau melakukan sesuatu secara konsisten.

Artinya, kompetensi tidak melulu diartikan sebagai pengetahuan atau keahlian seseorang, tapi juga keinginan seseorang untuk mengerjakan apa yang diketahuinya, sehingga mampu memberikan manfaat. Jack Gordon mengatakan bahwa setidaknya ada 6 unsur yang terdapat dalam konsep kompetensi, yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Jika dirunut dari asal katanya, kompetensi adalah kata serapan dari bahasa Inggris, yaitu *competence* atau *competency* yang memiliki arti kemampuan, wewenang, dan kecakapan.

Dengan begitu, pengertian kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, serta atribut kepribadian setiap individu, sehingga mampu meningkatkan performanya dan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi keberhasilan perusahaannya.

2.4.2. Manfaat Kompetensi

Manfaat dari penggunaan kompetensi menurut **Ruky dalam Edy Sutrisno (2016:208)**, mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan

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.

sudah banyak digunakan oleh perusahaan perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam seksi sumber daya manusia.

2. Alat seleksi karyawan.

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Memaksimalkan produktivitas.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

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. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkatkan.

Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

2.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Beberapa faktor yang mempengaruhi Kompetensi menurut **Wibowo (2016)** diantaranya yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka mampu dalam melakukan sesuatu dan dikerjakan dengan mudah.



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. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran penting dalam kompetensi, seperti berbicara di depan umum. Dengan keterampilan berbicara, kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi akan meningkat.

3. Pengalaman

Pengalaman adalah elemen kompetensi yang perlu. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu dengan merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungannya.

5. Motivasi

Dalam sebuah pekerjaan, apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan menemukan peningkatan akan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Isu Emosional Kondisi emosional seseorang berpengaruh dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik. Gangguan emosional seperti rasa takut dan malu dapat menurunkan penampilan kerja.



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. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, dan motivasi kerja yang akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

2.4.4. Indikator Kompetensi

Menurut **Wibowo (2016)**, adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan (Skill)

Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standar kerja dan target dalam perusahaan.

2. Pengetahuan

Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi di bidang masing-masing.

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. Konsep diri (sikap)

Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Sifat (Trait)

Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

5. Motif

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2.5. Pengaruh Antar Variabel

2.5.1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Menurut **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.



2.5.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli serdang. Hasil ini sesuai dengan teori **Spencer and Spencer dalam Sutrisno (2017:203)**, kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja pegawai dalam pekerjaannya. Kompetensi yang tepat adalah faktor yang menentukan keunggulan prestasi yang dapat dimiliki oleh organisasi, apabila organisasi tersebut mempunyai pondasi yang luas, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi didalam organisasi.

2.6. Pandangan Islam Tentang Variabel

2.6.1. Pandangan Islam Tentang Kinerja

Allah SWT sangat menghargai orang yang giat bekerja karena berarti ia telah menunaikan salah satu kewajiban. Allah SWT menyebutkan bahwa apapun yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Aktivitas terbaik adalah menghasilkan kinerja yang tinggi dengan tujuan keridhoan Allah SWT sehingga semua ini sejalan dengan firman QS At Taubah :105, sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang*



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.

nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Q.S. At Taubah :105)”

Maksud pemahaman dari ayat ini adalah bahwa Allah memerintahkan manusia agar melakukan pekerjaan tidak hanya sekedar mengharapkan imbalan dunia saja. Melainkan pahala di akhirat juga. Firman Allah dalam Al-Quran Surat Al-Ahqaf ayat 19:


 وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۖ

Artinya : Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan (Q.S Al-Ahqaf ayat 19).

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dalam suatu organisasi maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

2.6.2. Pandangan Islam Tentang Etos Kerja

Ajaran islam pun menjelaskan dalam Surah Al-Qashash : ayat 77. Tentang etos kerja yang berbunyi sebagai berikut :

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَنَّاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
 الْمُفْسِدِينَ



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 milik UIN Suska Riau

Artinya : *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (Q.S. Al-Qashash : 77).*

Allah SWT memerintahkan manusia bekerja dan berusaha untuk kepentingan urusan duniawi dan ukhrawi secara seimbang. Tidak boleh orang mengejar duniawinya saja, dan melupakan akhiratnya. Begitu juga sebaliknya, keduanya hendaknya berjalan dan diperhatikan secara seimbang. Al-Qur'an secara tegas memberi dorongan kepada umat Islam agar memiliki etos kerja tinggi, untuk tampil sebagai pekerja keras dan berprestasi. Untuk menggapai keberuntungan hidup, tidaklah hanya cukup tenggelam dalam masalah ritual formal (ibadah mahdhah). Tetapi hendaknya dimanifestasikan dalam ibadah aktual.

Dalam hadist baginda Nabi Muhammad SAW pernah mengajarkan kepada kita sebuah do'a yang sangat indah sekaligus memotivasi kita untuk memiliki etos kerja yang tinggi, sebagai berikut:

حَدَّثَنَا أَنَسُ بْنُ مَالِكٍ قَالَ كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنْ
 الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ وَالْجُبْنِ وَالْهَرَمِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ عَذَابِ الْقَبْرِ وَمِنْ فِتْنَةِ الْمَحْيَا
 وَالْمَمَاتِ

Artinya : *Telah menceritakan kepada kami Anas bin Mālik dia berkata; “Rasulullah pernah berdoa: “Ya Allah, aku berlindung kepada-Mu dari kelemahan, kemalasan, rasa takut, kepikunan, dan kekikiran. Dan aku juga berlindung kepada-Mu dari siksa kubur serta bencana kehidupan dan kematian” (HR. Muslim).*



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.

Hadits di atas jelas menunjukkan bahwa Islam sangat menekankan pada pentingnya etos untuk bekerja keras serta sangat tidak mengajarkan umatnya untuk menjadi pemalas, lemah, apalagi menjadi peminta-minta.

2.6.3. Pandangan Islam Tentang Kompetensi

Bersyukur merupakan salah satu yang bisa dilakukan oleh manusia atas apa yang Allah SWT berikan. Syukur yang dimaksud bisa dari berbagai hal, contohnya syukur atas kenikmatan Allah berupa Kompetensi (akal).

Sebagaimana firman Allah dalam QS. Yunus ayat 100 :

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ ۗ وَنَجْعَلُ الرَّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا
 يَعْقِلُونَ ﴿١٠٠﴾

Artinya : “ Dan tidak seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah, dan Allah menimpakan azab kepada orang yang tidak mengerti ” (Q.S. Yunus : 100)

Kaitan surah di atas dengan penelitian ini adalah seseorang dalam melakukan segala hal harus mempergunakan kompetensinya dengan baik, contohnya dalam suatu instansi pegawai harus memanfaatkan kompetensinya untuk mencapai tujuan instansi atau perusahaan, karena dengan kompetensi yang sesuai dengan tugasnya maka para pegawai akan bisa menyelesaikan tugas dari instansi tersebut dengan sungguh-sungguh dan mendapatkan hasil yang baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Indah Novita Sari (2022)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rokan Hulu	Lokasi penelitian dan Variabel (X) Pelatihan dan Lingkungan Kerja	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, Kompetensi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS.
2.	Widia Eka Saputri (2022)	Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Bangkinang	Lokasi Penelitian dan Variabel (X) Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh Secara Parsial terhadap Kinerja perawat.
3.	Nurraya dan Sriwidodo. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol 2, No 2 (2022)	Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Operasional pada PT. Madia Asriprima Jakarta	Lokasi Penelitian	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, Kompetensi dan Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja
4.	Wulandari Muntaz (2021)	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar	Lokasi Penelitian dan Variabel (X) Disiplin	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5.	Nurul Azizah	Pengaruh	Lokasi	Berdasarkan hasil

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



© Hak cipta milik

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

	(2022)	Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar	Penelitian dan Variabel (X) Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja	penelitian bahwa, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
6.	Fita Eviyana (2019)	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Swastisiddhi Amagra Desa Bina Baru Kampar Kiri Tengah	Lokasi Penelitian dan Variabel (X) Disiplin Kerja	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan.
7.	Nujaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Aрга Teriyan dan Gunartin. Jurnal Jenius Vol. 4, No.2 (2021)	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor	Lokasi Penelitian dan Variabel (X) Disiplin Kerja	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
8.	Vaidatul Aulia. JIMEN Vol. 1, No. 2 (2021)	Pengaruh Kompetensi dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi	Lokasi Penelitian dan Variabel (X) Komitmen Organisasi	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, Kompetensi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9.	Asniwati. JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah) Vol. 5, No 2 (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	Lokasi penelitian dan Variabel (X) Kompensasi	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
10.	Megawati dan	Pengaruh Etos	Lokasi	Berdasarkan hasil



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik

UIN Suska Riau

12

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	Ampauleng. Jurnal Mirai Management Vol. 5, No. 2 (2020)	Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa	penelitian dan Variabel (X) Lingkungan Kerja	penelitian bahwa, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
11	Lilies Nur Aini dkk. Economics & Business Solutions Journal Vol. 5, No. 2 (2021)	<i>The Effect of Work Ethics and Motivation on The Job Performance of Ony Comp Employees Malang</i>	Lokasi penelitian dan Variabel (X) Motivation	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, Etos Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja.
12	Dewa Gede Satriawan & dkk. Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study Vol. 3, No. 1 (2022)	<i>The Influence of Competence, Work Ethic and Anxiety on Employee Performance of Village Credit Institutions in Bali Province</i>	Lokasi penelitian dan variabel (X) Anxiety	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, Kompetensi, Etos Kerja dan Kecemasan berpengaruh terhadap Kinerja.
13.	Stela Timbuleng dan Jacky S. B. Sumarauw. Jurnal EMBA Vol 3. No. 2 (2015)	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado	Lokasi Penelitian dan Variabel (X) Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, secara simultan Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
14.	Happy Y. Mogot, Christoffel Kojo dan Victor V K Lengkong. Jurnal EMBA Vol 7. No. 1 (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado	Lokasi Penelitian dan Variabel (X) Gaya Kepemimpinan dan Disiplin	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, secara simultan Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin berpengaruh

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau			secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
----------------------------------	--	--	--

2.8. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sesuatu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti, agar bisa memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. **Sugiyono (2013)**

Pada penelitian ini ada dua macam variabel, yaitu variabel terikat (variabel dependen) merupakan variabel yang tergantung dengan variabel yang lainnya atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Serta variabel bebas (variabel independen) merupakan variabel yang tidak memiliki ketergantungan atau tidak terpengaruh oleh variabel yang lainnya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

a. Variabel terikat (variabel dependen) :

Kinerja Pegawai (Y)

b. Variabel Bebas (variabel independen) :

Etos Kerja (X1)

Kompetensi (X2)

2.9. Definisi Konsep Operasional Penelitian

Penelitian ini menggunakan Dua variabel bebas dan Satu variabel terikat. Variabel bebas adalah Etos Kerja (X1) dan Kompetensi (X2), variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Definisi operasional dan indikator tiap variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

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 2.2
Definisi Konsep Operasional Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2019:182)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Ketepatan waktu Kasmir (2019)	Likert
2.	Etos Kerja (X₁)	Etos Kerja adalah suatu etika atau penuntun dalam bekerja, yaitu suatu penuntun untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Salamun (2017: 2)	1. Kerja keras 2. Disiplin 3. Jujur 4. Tanggung Jawab 5. Rajin Salamun (2017)	Likert
3.	Kompetensi (X₂)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016)	1. Keterampilan (Skill) 2. Pengetahuan (Knowledge) 3. Konsep diri (self concept) 4. Sifat (Traits) 5. Motif Wibowo (2016)	Likert

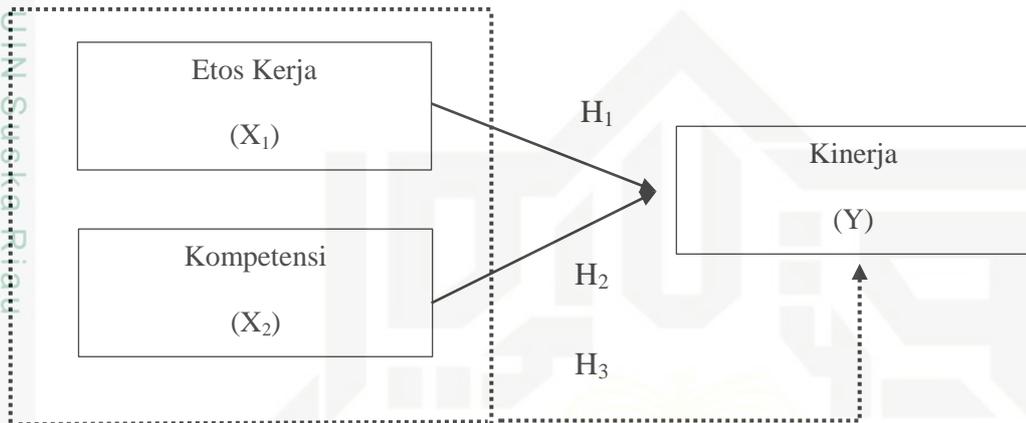
2.10. Kerangka Berpikir

Sugiyono (2013:63), mendefinisikan kerangka pemikiran adalah sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang di gunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan di gunakan. Hubungan

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.

antara variabel kompetensi, pelatihan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap Kinerja PNS secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber : Sugiyono 2019

- : Pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial
-→ : Pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan

2.11. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2013:93), mendefinisikan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif

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.

kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Penelitian yang dilakukan Megawati dan Ampauleng (Jurnal Mirai Management Vol. 5, No. 2 Tahun 2020) tentang Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa. Penelitian ini menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan Nujaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan dan Gunartin (Jurnal Jenius Vol. 4, No. 2 Tahun 2021) tentang Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. Penelitian ini menyatakan bahwa Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ = Diduga Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Pada umumnya kompetensi menyangkut pada kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Seorang karyawan memiliki kompetensi yang baik maka akan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan masalah dengan cepat dan memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja.

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.

Penelitian yang dilakukan Asniwati (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syari'ah Vol. 5, No 2 Tahun 2022) tentang Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan Vaidatul Aulia (JIMEN Vol. 1, No. 2 Tahun 2021) tentang Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. Penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂ = Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

3. Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Etos Kerja dan Kompetensi merupakan sistem yang saling berhubungan dalam suatu organisasi yang mampu mendukung tercapainya tujuan karena dengan etos kerja dapat meningkatkan etika kerja, disiplin kerja dan semangat dalam bekerja, sedangkan kompetensi yang dimiliki dapat menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi dan dapat mengurangi hal-hal yang tidak diinginkan seperti pemborosan waktu, tenaga, dan lain-lain. Pada dasarnya apabila kompetensi dan pengawasan diterapkan sebagaimana mestinya maka akan mampu meningkatkan 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.

Penelitian yang dilakukan Nurraya dan Sriwidodo (Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol 2, No 2 Tahun 2022) tentang Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Operasional pada PT. Madia Asriprima Jakarta. Penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan Happy Y. Mogot, Christoffel Kojo dan Victor V K Lengkong (Jurnal EMBA Vol 7. No. 1 Tahun 2019) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. Penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Etos Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Juni 2023.

3.2. Jenis Dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut **Sugiyono (2014)** adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring. Data kuantitatif diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung, diperoleh dari perhitungan kuesioner yang dilakukan, yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.2.2. Sumber Data

1) Data Primer

Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel etos kerja dan kompetensi yang didapat langsung dari responden. Menurut **Sugiyono (2019:194)**, data primer merupakan sumber data yang memberikan langsung data kepada pengumpul data.

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) Data Sekunder

Sugiyono (2019:194) mendefinisikan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah pegawai, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan terkait dengan variabel peneliti.

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, yaitu berjumlah 53 pegawai.

Sugiyono (2019:126) mendefinisikan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.3.2. Sampel.

Sugiyono (2019:127), mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada pada populasi, contohnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Pengambilan sampel di penelitian ini menggunakan sensus/sampling total, yaitu Teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan



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.

sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. **Sugiyono (2019:134)**

Maka peneliti mengambil jumlah populasi dari pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sebagai sampel yang berjumlah 53 pegawai.

3.4. Teknik Pengambilan Data

3.4.1. Angket (Kuesioner)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, Teknik penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara memberikan langsung kepada responden.

Sugiyono (2019:199) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. **Sugiyono (2019:146)**

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert, adalah skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan

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.

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
N	= Netral	= 3
TS	= Tidak Setuju	= 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	= 1

3.4.2. Wawancara

Menurut **Wirawan (2011:202)** menyatakan bahwa wawancara adalah dialog antara interviewer (pewawancara) dengan interviewee (orang yang diwawancarai) melalui media tertentu berupa : tatap muka langsung, telpon, dan melalui teleconference communication system. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara secara langsung kepada Bapak Abdul Wahid, S.Ag, M.I.KOM selaku Kasubag Tata Usaha Kantor kementerian Agama Kota Pekanbaru.

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2019:202)** suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.5.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS for Windows dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

3.6. Uji Kualitas Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner menurut **Ghozali (2016)**. Suatu kuesioner dikatakan valid jika suatu pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,3. Bila korelasi setiap faktor positif dan lebih besar dari 0.3 maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Suatu item-item kuesioner yang valid akan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Uji validitas data dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu :

- a) Melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.
- b) Melakukan korelasi bivariate antara masing masing skor indikator dengan total skor konstruk.



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.

c) Uji dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA) **Ghozali (2016)**.

Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA) digunakan untuk menguji suatu indikator indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel kualitas sistem. Uji pada tahap ini dilakukan untuk mengetahui apakah indikator atau dimensi benar benar dapat mengukur atau merefleksikan variabel laten yang diuji.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data dan hasil yang sama **Sugiyono (2013:172-173)**.

Ghozali (2018:45) berpendapat bahwa reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi. Kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha >0.60 .

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

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

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.

menggunakan Kolmogorov-Smirnov dimana merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai Sig > alpha (0,05). **Suliyanto (2011)**

3.7.2. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016:108), mengemukakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi terkait ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 berarti tidak ada multikolinearitas pada model regresi. Sedangkan jika nilai tolerance < 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) > 10, itu artinya ada multikolinearitas pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak seharusnya tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2016:134)**, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam regresi. Apabila variance berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.8. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut **Suliyanto (2011:53)**, analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel

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.

bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependen). Dimana dalam penelitian ini variabel bebas (X) terdiri dari etos kerja dan kompetensi, dan variabel terikat(Y) adalah kinerja pegawai.

Hubungan antara variabel dependen dan variabel independen ditunjukkan dalam persamaan berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Etos Kerja

X₂ = Kompetensi

e = Tingkat Kesalahan (error)

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji T (Uji Parsial)

Ghozali (2018:98), mendefinisikan uji statistik t adalah pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen secara individual dalam menerangkan variabel-variabel independen. Uji t ini bertujuan untuk bisa mengetahui secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau (α) = 5%. Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

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) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ataupun tingkat signifikan (α) $< 5\%$ maka H_0 ditolak, sedangkan sebaliknya H_a diterima. Artinya adanya pengaruh antara variabel X secara parsial terhadap variabel Y.
- b) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ataupun tingkat signifikansi (α) $> 5\%$ maka H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak. Artinya tidak terdapat atau tidak ada pengaruh antara variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

3.9.2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut **Kuncoro (2013:245)**, Uji F bertujuan agar bisa mengetahui apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau tidak.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- a) Apabila $F \text{ hitung} < \text{nilai statistik } F \text{ tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Itu artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya secara simultan semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. **Suharyadi dan Purwanto (2015:227)**.

3.9.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali (2018:97)**, Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu

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.

berarti variabel-variabel independen yang memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Sedangkan menurut **Suharyadi dan Purwanto (2015:217)**, apabila semakin besar koefisien determinasi atau mendekati 1, menunjukkan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

Gambar 3.2
Pedoman Interpretasi Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019)

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 TEMPAT PENELITIAN

4.1. Sejarah

Sejarah singkat berdirinya Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru diawali dengan berdirinya 3 (tiga) Kantor Perwakilan pemerintah yang mengurus seksi keagamaan di Kota madya Pekanbaru yakni :

- a. Kantor Inspeksi Pendidikan Agama Islam Kotamadya Pekanbaru dengan Kepala Kantor yang bernama M. yahya yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman simpang Jalan Kartini Pekanbaru.
- b. Kantor Inspeksi Penerangan Agama Kotamadya Pekanbaru dengan Kepala Kantor H. Sawir Abdullah, BA yang beralamat di Jalan Diponegoro Pekanbaru.
- c. Kantor Inspeksi Urusan Agama Kotamadya Pekanbaru dengan Kepala Kantor Baharuddin Yusuf yang beralamat di Jalan Diponegoro Pekanbaru.

Terbitnya Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1975 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Agama, maka dari situlah Kantor Perwakilan Departemen Agama di seluruh wilayah Indonesia berubah nama menjadi Kantor Departemen Agama termasuk di kota Pekanbaru dan diikuti pula perubahan nama unit kerja menjadi Seksi Urusan Agama Islam, Seksi Penerangan Agama Islam, Seksi Pendidikan Agama Islam serta adanya penambahan unit kerja seksi Perguruan Agama Islam dan Sub Bagian Tata Usaha yang menangani seksi administrasi dan kepegawaian.



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.

Berselang 6 (enam) tahun kemudian terbitlah Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 1981 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Agama. Terbitnya Keputusan Menteri Agama yang baru ini membawa perubahan Kembali pada Kantor Departemen Agama karena adanya penambahan kembali satu unit kerja yaitu Penyelenggara Bimbingan Urusan Haji.

Kantor Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru pertama kali dijabat oleh Bapak Baharuddin Yusuf (1975-1976) dan beralamat di Jalan Jenderal Sudirman simpang Jalan Kartini (Gedung Kantor Urusan Agama KUA Kecamatan Pekanbaru Kota sekarang) selama lebih kurang 2 (dua) tahun.

Pada tahun 1976-1982 Kantor Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru dikepalai oleh Arsyad Yatim, BA, dengan 5 (lima) seksi:

1. Seksi Pendidikan Agama Islam
2. Seksi Perguruan Agama Islam
3. Penerangan Agama Islam
4. Urusan Agama Islam
5. Penyelenggaraan Haji

Selanjutnya pada tahun 1982-1987 Bakri K menjabat sebagai Kepala Kantor Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru dengan membuat Visi dan Misi Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru.

Kepala Kantor Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru dilanjutkan oleh Mukhtar Awang, BA pada tahun 1987-1992 dan dilanjutkan oleh Drs. H. Ramli Khatib dengan masa periode 1992-1998.



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.

Di masa kepemimpinan Drs. H. Ramli Khatib, Kantor Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru terjadi perubahan di antaranya:

1. Kembalinya Urusan Haji ke Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru.
2. Berubahnya nama Penyelenggara Haji menjadi Seksi Haji dan Umrah.

Tahun 1998-2003 Kantor Departemen Agama Kota Pekanbaru dipimpin oleh H. Azwar Aziz, M.Si. Pada tahun 2003-2006 dipimpin oleh Drs. H. Bilhaya Athar. Selanjutnya tahun 2006-2011 dipimpin oleh Drs. H. Tarmizi, MA.

Pada masa kepemimpinan Drs. H. Tarmizi, MA Kantor Departemen Agama yang semula beralamat di Jalan Jenderal Sudirman pindah ke gedung baru di jalan Arifin Achmad Simpang Rambutan No.1 Kantor baru tersebut berdiri di atas tanah hak pakai milik Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru dan diresmikan langsung oleh Bapak Walikota Pekanbaru H. Herman Abdullah, MM pada tanggal 26 Juni 2008. Pada tahun 2019 tanah tersebut oleh Pemko di hibah ke Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Selanjutnya di pimpin oleh Drs. H. Edwar S. Umar, M. Ag pada tahun 2011 sampai sekarang. Dimana terjadi perubahan struktur organisasi menjadi 7 (tujuh) Kepala Seksi/Penyelenggara sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata kerja Organisasi Vertikal Kementerian Agama:

1. Seksi Pendidikan Madrasah
2. Seksi Pendidikan Agama Islam



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. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah
4. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam
5. Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren
6. Penyelenggara Zakat dan Waqaf
7. Penyelenggara Kristen

Pada masa kepemimpinan Drs. H. Edwar S. Umar, M. Ag juga dilakukan pembangunan Musholla Ibadurrahman yang pada tahun 2014 ditingkatkan menjadi masjid dengan nama Masjid Ikhlas Beramal. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dari masa ke masa:

1. Baharuddin Yusuf (1975-1976)
2. Arsyad Yatim (1977-1982)
3. Bakri K (1982-1987)
4. Mukhtar Awang, BA (1987-1992)
5. Drs. H. Ramli Khatib (1992-1998)
6. H. Azwar Aziz, SH, M. Si (1998-2003)
7. Drs. H. Bilhaya Athar (2003-2006)
8. Drs. H. Tarmizi, MA (2006-2011)
9. Drs. H. Edwar S. Umar, M. Ag (2011-2021)
10. Drs, H, A. Karim, M.Pd. I (2021-2022)
11. Drs. H. Syahrul Maulidi, MA (2022-Sekarang)

Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru memiliki 12 (KUA) Kecamatan yaitu:

1. KUA Kecamatan Pekanbaru



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. KUA Kecamatan Senapelan
3. KUA Kecamatan Bukit Raya
4. KUA Kecamatan Sail
5. KUA Kecamatan Sukajadi
6. KUA Kecamatan Tampan
7. KUA Kecamatan Rumbai
8. KUA Kecamatan Rumbai Pesisir
9. KUA Kecamatan Payung Sekaki
10. KUA Kecamatan Lima Puluh
11. KUA Kecamatan Tenayan Raya
12. KUA Kecamatan Marpoyan Damai

Saat ini Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru memiliki 8 (delapan)

satuan kerja (Satker) yang terdiri dari Kemenag Kota Pekanbaru, 4 Madrasah

Aliyah Negeri yaitu MAN 1 Pekanbaru, MAN 2 Model Pekanbaru, MAN 3

Pekanbaru dan MAN 4 Pekanbaru, 3 Madrasah Tsanawiyah Negeri yaitu

MTsN Andalan, MTsN 3 Bukit Raya dan MTsN 2 Muara Fajar. Kantor

Kementerian Agama Kota Pekanbaru telah menetapkan program-program

prioritas yang hasilnya telah dirasakan manfaatnya oleh masyarakat Kota

Pekanbaru. Capaian program tersebut antara lain:

1. Peningkatan Koordinasi dan Kerjasama dengan Pemerintah Kota Pekanbaru, dengan mensinergikan visi misi Kota Pekanbaru.
2. Menetapkan standarisasi pelayanan publik, salah satunya “semua urusan gratis/Nol Rupiah”.

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. Menciptakan Kerukunan Umat Beragama, sehingga umat beragama di Kota Pekanbaru menjadi rukun, damai, merasa aman hidup berdampingan.
4. Madrasah di Kota Pekanbaru telah menerapkan sistem belajar “Full Day School”.
5. Wajib Kursus “BP4” Bagi calon pengantin.

4.2. Program Strategis

Program strategis yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru antara lain :

1. Peningkatan SDM semua pegawai Kementerian Agama di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru
2. Pemilihan Ka. KUA dan Penghulu berprestasi
3. Pemilihan Keluarga Sakinah Teladan
4. Melakukan pertemuan Tokoh Agama dan Tokoh Lintas Agama
5. Melakukan Pembinaan Kepada Guru RA, MDTA dan Pondok Pesantren
6. Mengusahakan insentif bagi guru TPQ/MDTA dan PP sesuai Perda
7. Pelayanan pendaftaran haji terpadu
8. Menerapkan Perda Haji sejak tahun 2016
9. Menerapkan Full Day School pada setiap madrasah
10. Menerapkan Adiwiyata di setiap madrasah di kota Pekanbaru
11. Tahfidz Al-Qur'an di madrasah
12. Mengaktifkan UPZ Kantor Kemenag Kota Pekanbaru

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.

13. Sosialisasi Produk Halal di kalangan pelajar dan masyarakat
14. Melaksanakan MTQ Tingkat Kota, Kecamatan dan Kelurahan
15. Pembinaan BP4 bagi catin yang akan melangsungkan pernikahan
16. Menyalurkan bantuan beasiswa miskin
17. Melaksanakan program berkorban setiap tahun
18. Merayakan Hari Amal Bakti Kemenag
19. Pengadaan operasional perkantoran (Komputer, Printer, ATK, dll)
20. Melaksanakan program Gerakan Maghrib Mengaji
21. Membuka Website Kemenag Kota Pekanbaru
22. Memberlakukan Standar Pelayanan Publik
23. Siaran di RRI Pekanbaru. (Bincang Keluarga, Bincang Religi, dan Penampilan Santri MDTA).

4.3. Visi dan Misi Kementerian Agama Kota Pekanbaru

a. Visi Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong.

b. Misi Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

1. Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama
2. Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama
3. Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata
4. Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu

**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. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan
6. Memantapkan tata kelola pemerintah yang baik (Good Governance).

4.4. Tujuan Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Tujuan yang hendak dicapai oleh Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan adalah terwujudnya masyarakat Kota Pekanbaru yang agamis, taat menjalankan ajaran agamanya, hal ini tercermin dari banyaknya rumah ibadah, madrasah, aktivitas keagamaan serta nyaman, aman, berada di Kota Pekanbaru.

4.5. Uraian Tugas (Job Description) Bagian/Unit Kerja

a. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi keuangan dan barang milik negara di lingkungan kota Pekanbaru berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru.

Bagian Tata Usaha terdiri dari:

1. Subbagian Perencanaan & Keuangan
2. Subbagian Organisasi, Tata Laksana, dan Kepegawaian
3. Subbagian Hukum dan Kerukunan Umat Beragama
4. Subbagian Informasi dan Hubungan Masyarakat
5. Subbagian Umum.



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.

b. Seksi Pendidikan Madrasah

Seksi Pendidikan Madrasah mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di seksi pendidikan madrasah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Pendidikan Madrasah menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan kebijakan teknis dan perencanaan program di seksi pendidikan madrasah.
2. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di seksi kurikulum dan evaluasi, pendidikan dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengembangan potensi siswa, kelembagaan, kerjasama dan pengelolaan sistem informasi pendidikan madrasah.
3. Evaluasi dan penyusunan laporan di seksi pendidikan madrasah.

Pendidikan Madrasah terdiri dari:

- 1) Seksi Kurikulum & Evaluasi
- 2) Seksi Pendidikan & Tenaga Kependidikan
- 3) Seksi Sarana & Prasarana
- 4) Seksi Kesiswaan, dan
- 5) Kelembagaan & Sistem Informasi Madrasah.

c. Seksi Pendidikan Agama Islam

Seksi Pendidikan Agama Islam mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di



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.

seksi pendidikan agama dan keagamaan Islam berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Pendidikan Agama Islam menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di seksi
2. pendidikan agama Islam
3. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di seksi pendidikan agama Islam pada pendidikan anak usia dini, taman kanak-kanak, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan diniyah, informasi pendidikan agama dan keagamaan Islam.
4. Evaluasi dan penyusunan laporan di seksi pendidikan agama dan
5. keagamaan Islam.

Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam:

1. Seksi Pendidikan Agama Islam pada PAUD & Pendidikan Dasar
 2. Seksi Pendidikan Agama Islam & Pendidikan Menengah
 3. Seksi Pondok Pesantren
 4. Seksi Pendidikan Diniyah dan Al- Qur'an
 5. Seksi Sistem Informasi Pendidikan Agama & Keagamaan Islam
- d. Seksi Pendidikan Diniyah dan Pontren

Seksi Pendidikan Diniyah dan Pontren mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di seksi pendidikan diniyah dan pondok pesantren berdasarkan

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.

kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Pendidikan Madrasah menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan program di seksi pendidikan diniyah dan pondok pesantren.
2. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di seksi pendidikan diniyah takmiliyah, diniyah formal, dan kesetaraan, pendidikan pesantren, dan pendidikan Al-Quran, serta pengelolaan sistem informasi pendidikan diniyah dan pesantren.
3. Evaluasi dan penyusunan laporan di seksi pendidikan diniyah dan pondok pesantren

Seksi pendidikan diniyah dan pondok pesantren terdiri dari:

- 1) Seksi pendidikan diniyah takmiliyah
 - 2) Seksi pendidikan diniyah formal dan kesetaraan
 - 3) Seksi pondok pesantren
 - 4) Seksi pendidikan Al-Quran
 - 5) Seksi sistem informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren
- e. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah
- Seksi ini bertugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di seksi penyelenggaraan

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.

haji dan umrah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan kebijakan teknis dan perencanaan di seksi
2. penyelenggaraan haji dan umrah
3. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di seksi pendaftaran, dokumen, akomodasi, transportasi, perlengkapan haji, pengelolaan keuangan haji, pembinaan jemaah haji dan umrah, serta pengelolaan sistem informasi haji dan umrah
4. Evaluasi dan penyusunan laporan di seksi penyelenggaraan haji dan umrah.

Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah terdiri dari:

1. Seksi Pendaftaran & Dokumen Haji
2. Seksi Pembinaan Haji & Umrah
3. Seksi Akomodasi, Transportasi & Perlengkapan Haji
4. Seksi Pengelolaan Keuangan Haji
5. Seksi Sistem Informasi Haji
- f. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam

Seksi ini bertugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di seksi urusan agama Islam dan pembinaan syariah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru.

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.

Dalam melaksanakan tugas seksi urusan agama Islam dan pembinaan syariah menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan program diseksi urusan agama Islam dan pembinaan syariah.
2. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan diseksi kepenghuluan, pemberdayaan kantor urusan agama dan keluarga sakinah, pemberdayaan masjid, produk halal, hisab rakyat, dan pembinaan syariah, serta pengelolaan sistem informasi urusan agama Islam dan pembinaan syariah.
3. Evaluasi dan penyusunan laporan di seksi urusan agama Islam dan pembinaan syariah.

Seksi Urusan Agama Islam & Pemberdayaan Syariah terdiri dari:

1. Seksi Kepenghuluan
2. Seksi Pemberdayaan Kantor Urusan Agama
3. Seksi Kemasjidan
4. Seksi Produk Halal
5. Seksi Pembinaan Syariah dan Informasi Urusan Agama Islam
6. Seksi Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf

Seksi ini bertugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di seksi penerangan agama Islam, zakat dan wakaf berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru.

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.

Dalam melaksanakan tugas seksi penerangan agama Islam, zakat dan wakaf menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di penerangan agama Islam, zakat dan wakaf.
2. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di seksi penerangan dan penyuluhan agama Islam, kemitraan umat dan publikasi dakwah, hari besar Islam, seni budaya Islam, musabaqah Al-Qur'an dan Hadits, zakat dan wakaf, serta pengelolaan sistem informasi penerangan agama Islam, zakat dan wakaf.
3. Evaluasi dan penyusunan laporan di seksi penerangan agama Islam, zakat dan wakaf.

Seksi penerangan agama Islam, zakat dan wakaf terdiri dari:

1. Seksi Penerangan dan Penyuluhan Agama Islam
2. Seksi Pengembangan Seni Budaya Islam, Musabaqah Al-Quran dan Al- Hadits
3. Seksi Pemberdayaan Zakat
4. Seksi Pemberdayaan Wakaf
- h. Seksi Penyelenggara Kristen

Pembimbing Masyarakat Kristen mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, bimbingan dan pengelolaan sistem informasi di seksi bimbingan masyarakat Kristen berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.

Dalam melaksanakan tugas penyelenggara Kristen mempunyai fungsi:

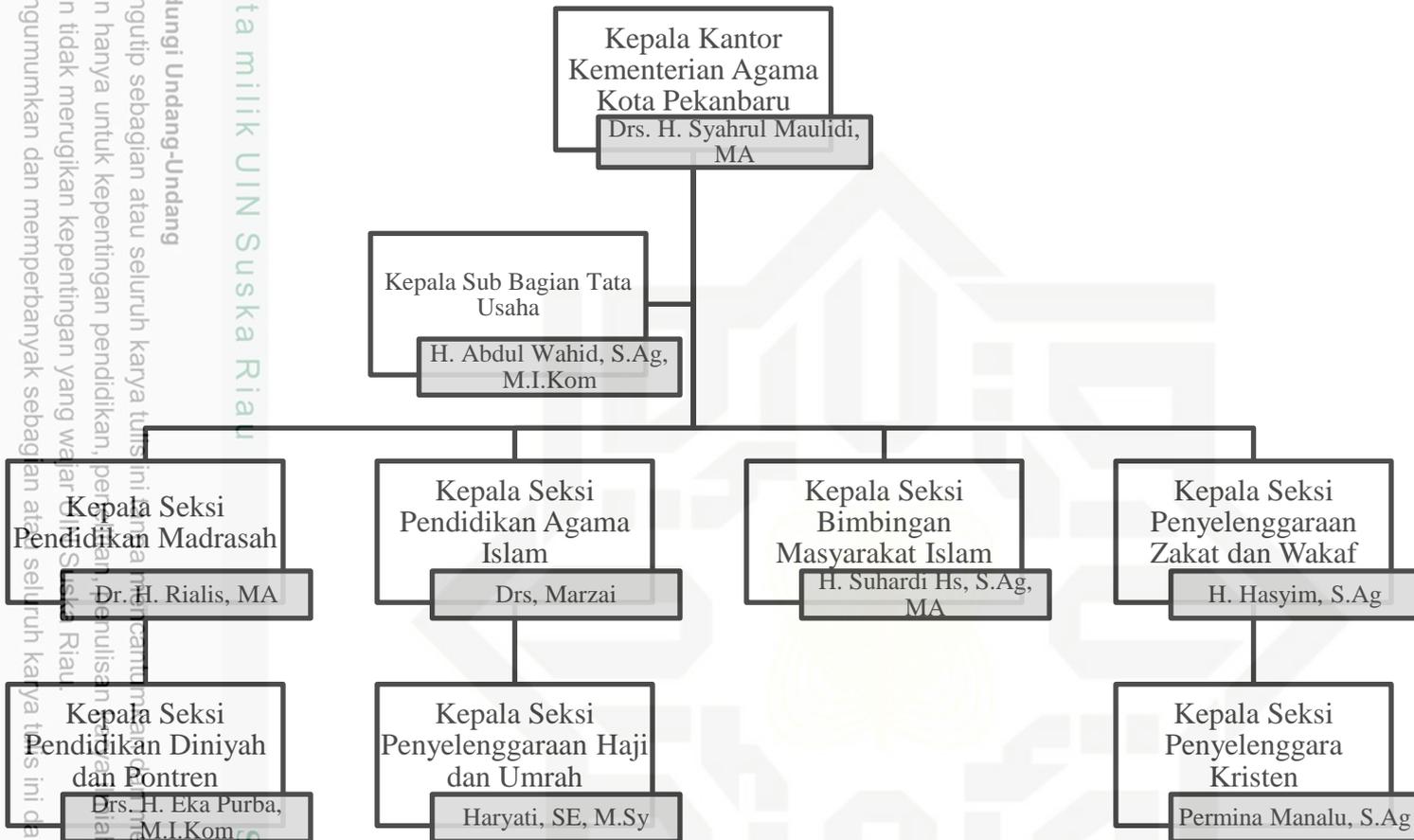
1. Menyusun dan menyiapkan rencana dan program kerja penyelenggara Kristen
2. Menyusun dan menyiapkan data penyelenggara Kristen
3. Melaksanakan kerjasama dengan instansi terkait
4. Membina kerjasama dengan lembaga keagamaan Kristen dan lembaga masyarakat
5. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepala Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sesuai bidang tugasnya

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.

4.6. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru



Sumber : UPT Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru 2023

4.7. Perubahan Nama Departemen Agama Menjadi Kementerian Agama

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2009 Tentang Pembentukan Organisasi Kementerian Agama, serta berdasarkan Keputusan Menteri Agama menjadi Kementerian Agama. Lebih dari itu bukan hanya nama Kementerian Agama pusat saja yang berubah, tetapi diikuti oleh semua Kantor Wilayah di Provinsi dan Kantor di Kabupaten/Kota, termasuk di Kota Pekanbaru yakni Kantor Departemen Agama Kota Pekanbaru berubah menjadi Kantor Kementerian Agama Kota

Pekanbaru. Dengan demikian perubahan tersebut menyebabkan segala penggunaan atribut seperti logo, rencana, kop surat, stempel, papan nama, dan lainnya menunjuk kepada Kementerian Agama yang menggunakan penyebutan Departemen Agama harus disesuaikan menjadi 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.

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.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

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

1. Secara parsial etos kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) kantor kementerian agama kota Pekanbaru, dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,061 > t_{tabel}$ 2,008 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$.
2. Secara parsial kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) kantor kementerian agama kota Pekanbaru, dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,404 > t_{tabel}$ 2,008 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Secara Simultan variabel etos kerja (X1) dan kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) kantor kementerian agama kota Pekanbaru, dengan F_{hitung} 27,539 $> F_{tabel}$ 3,18 dengan nilai signifikan $0,000^b < 0,05$.

6.2. Saran

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

1. Untuk pimpinan diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai dengan berbagai cara, seperti mengevaluasi disiplin pegawai, memberi motivasi, membuat pelatihan, dan membuat berbagai slogan

mengenai etos kerja di berbagai tempat di perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja.

2. Untuk pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan kompetensi yang dimiliki pegawai, memposisikan pegawai sesuai latar belakang pendidikannya, dan mengadakan pelatihan-pelatihan agar dapat menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja, karena pegawai yang berkompeten akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dan untuk pegawai kantor kementerian agama kota Pekanbaru diharapkan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki dengan mengikuti program pelatihan baik yang diadakan oleh kantor kementerian agama kota Pekanbaru maupun Instansi lain yang dapat mendukung meningkatnya kinerja.
3. Untuk mencapai kinerja yang optimal maka pegawai harus bersungguh-sungguh dalam bekerja, pimpinan melakukan evaluasi dan memantau hasil kerja pegawai sangat diperlukan agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis, serta diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan menggunakan metode penelitian lain sehingga dapat menambah atau memperkuat penelitian yang sejenis dengan penelitian ini.

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.



DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Lilies Nur & dkk. *The Effect of Work Ethics and Motivation on The Job Performance of Ony Comp Employees Malang*. Economics & Business Solutions Journal Vol 5(2), 64-74.
- Al-Quran Al-Karim (Q.S At Taubah : 105), (Q.S Al-Ahqaf : 19), (Q.S Al-Qashash : 77), (Q.S Yusuf : 55).
- Asniwati. 2022. *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol 5(2), 1161-1174.
- Aulia, Vaidatul. 2021. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi*. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol 1(2), 158-168.
- Azizah, Nurul. 2022. *Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) kabupaten Kampar*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Bangun. W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT. Gelora Aksara Ptatama.
- Bintaro, D. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Eviyana, Fita. 2019. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Produksi di PT. Swastisiddhi Amagra Desa Bina Baru Kampar Kiri Tengah*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Fatimah, Tity Monica. 2022. *Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. hani. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi ke 1. Jakarta: BPFE.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Parsada.

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. 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.

- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Jaya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Megawati & Ampauleng. 2020. *Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Mirai Management Vol 5(2), 231-242.
- Mogot, Happy Y. & dkk. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado*. Jurnal EMBA Vol 7(1), 881-890.
- Muntaz, Wulandari. 2021. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar*. Batusangkar: Institut Agama Islam Negeri.
- Nurjaya & dkk. 2021. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor*. JENIUS Vol 4(2), 172-184.
- Priansa, D. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, Wayan Doni Eka & dkk. 2022. *Pengaruh Kedisiplinan, Etos Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puri Pangan Sejati*. Jurnal Emas Vol 3(5), 77-88.
- Saputri, Widia Eka. 2022. *Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Bangkinang*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sari, Indah Novita. 2022. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rokan Hulu*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Satriawan, Dewa Gede & dkk. 2022. *The Influence of Competence, Work Ethic and Anxiety on Employee Performance of Village Credit Institutions in Bali Province*. Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study Vol 3(1), 81-92.
- Septiandi, Ziko. 2022. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi Pegawai Kesehatan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. 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.

- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi offset.
- Timbuleng, Stela & dkk. 2015. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado*. Jurnal EMBA Vol 3(2), 1051-1060.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Parsada.
- Yulianto, Budi. 2020. *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo.
- Yusuf, Muhammad. 2023. *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri 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.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat,

Saya **Furqan Al Hakim**, Mahasiswa Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Skripsi. Penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru”**.

Untuk kepentingan tersebut maka penulis memohon kesediaan bapak/ibu/saudari/saudara untuk mengisi data kuesioner ini dengan baik sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kerahasiaan identitas responden dijamin oleh penulis. Penelitian ini bertujuan hanya untuk penelitian ilmiah dan tidak mempengaruhi jabatan atau kedudukan lainnya. Atas perhatian dan kerjasamanya penulis mengucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, Mei 2023

Hormat saya

Furqan Al Hakim

11970114934



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. PETUNJUK PENGISIAN

1. Untuk memberikan tanggapan terhadap angket penelitian ini, bapak/ibu/saudara/saudari cukup memberi tanda centang (✓) pada salah satu pilihan yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara/saudari yaitu STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (sangat setuju).
2. Pada masing-masing pertanyaan terdapat 5 alternatif jawaban yang megacu pada skala likert yaitu :
 - a. Sangat Setuju (SS) = Bernilai 5
 - b. Setuju (S) = Bernilai 4
 - c. Netral (N) = Bernilai 3
 - d. Tidak Setuju (TS) = Bernilai 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) = Bernilai 1

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : ≤ 20 > 20-30
 > 30-40 > 40-50
 > 50
4. Pendidikan : SMA/Sederajat S1 S3
 D3 S2

C. DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

1. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai SOP yang telah ditetapkan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
5.	Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu.					
6.	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan.					
7.	Saya mampu memanfaatkan sumber daya organisasi dengan maksimal.					
8.	Saya tetap bekerja dengan maksimal meskipun tanpa pengawasan pimpinan.					
9.	Saya mampu menyelesaikan tugas sendiri sampai selesai.					

2. Etos Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun sulit.					
2.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat.					
3.	Saya selalu hadir tepat waktu.					
4.	Saya selalu patuh terhadap semua aturan yang telah di tetapkan.					
5.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditentukan.					
6.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh ketekunan.					
7.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kesungguhan.					
8.	Saya selalu bersikap tanggap dalam melaksanakan pekerjaan.					

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.

9.	Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan sempurna.					
----	---	--	--	--	--	--

3. Kompetensi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki motivasi untuk berprestasi secara konsisten guna meningkatkan potensi diri.					
2.	Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.					
3.	Saya mampu mengendalikan diri dari berbagai situasi jika terdapat kesulitan dalam bekerja.					
4.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap semua rekan kerja.					
5.	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.					
6.	Saya memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam melakukan pekerjaan.					
7.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
8.	Saya mampu mengoperasikan peralatan kerja dalam melakukan pekerjaan.					
9.	Saya mempunyai keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan kepada saya.					
10.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain.					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian

1. Variabel Etos Kerja (X1)

Etos kerja (X1)									
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total X1
4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
4	4	4	3	3	3	4	4	5	34
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	4	4	5	4	41
4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
4	5	4	5	5	4	4	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	4	3	3	4	4	4	36
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
5	5	4	4	5	5	5	5	4	42
5	5	4	5	4	4	4	5	5	41
5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
4	4	5	4	4	5	5	5	5	41
4	5	4	4	4	4	3	4	4	36
4	4	3	3	5	5	5	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
4	5	5	4	5	4	4	4	5	40
4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	5	4	4	4	4	39
4	5	5	4	4	4	4	5	3	38
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
4	4	4	5	4	5	4	5	5	40
5	5	4	5	5	4	4	5	4	41
4	4	5	4	4	4	4	5	5	39
4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	3	3	4	4	4	36
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	4	4	4	3	5	4	4	38
5	5	4	5	4	4	4	5	5	41
5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
4	4	5	4	4	5	5	5	5	41
5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
5	5	5	5	4	5	4	4	5	42
4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
4	4	4	5	4	5	4	5	5	40
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38

2108

- 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. Variabel Kompetensi (X2)

Kompetensi (X2)									
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total X2
5	4	4	3	4	4	4	5	5	38
4	4	3	4	4	5	5	5	5	39
3	3	3	5	5	3	3	3	3	31
5	5	4	4	4	5	4	4	5	40
4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
4	5	5	5	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
5	5	5	4	5	4	4	4	5	41
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
5	5	3	4	5	4	5	4	5	40
5	5	5	4	4	4	4	5	4	40
4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
4	4	4	5	5	5	5	5	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	5	4	4	5	5	5	4	41
5	4	4	5	4	5	5	5	5	42
5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
5	5	5	4	3	4	5	4	3	38
4	4	5	4	5	5	5	4	5	41
4	5	4	5	4	5	5	5	4	41
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	4	5	5	4	4	42
4	4	5	5	5	4	4	4	5	40
4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
4	4	5	5	4	4	5	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	5	3	4	4	3	3	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
5	5	3	4	5	4	5	4	5	40
5	4	3	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
5	5	5	5	5	4	5	4	4	42
5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
4	4	5	5	5	5	5	4	5	42
4	5	5	5	4	5	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
5	5	4	5	5	4	4	4	4	40
2090									2090

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. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai (Y)										
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total Y
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	37
4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	42
3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	44
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	46
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	37
4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	42
3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	44
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	46
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48

Lampiran 3 : Uji validitas

1. Variabel Etos Kerja (X1)

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Etos Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.514**	.117	.324*	.171	.068	.200	.157	.045	.553**
	Sig. (2-tailed)		.000	.405	.018	.221	.629	.151	.261	.750	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	.514**	1	.231	.124	.071	-.208	-.020	-.093	-.041	.325*
	Sig. (2-tailed)	.000		.095	.378	.614	.135	.886	.510	.770	.018
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	.117	.231	1	.293*	.114	.023	.153	.194	.149	.489**
	Sig. (2-tailed)	.405	.095		.033	.415	.871	.273	.164	.288	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	.324*	.124	.293*	1	.241	.264	-.069	.347*	.231	.618**
	Sig. (2-tailed)	.018	.378	.033		.082	.056	.626	.011	.097	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.5	Pearson Correlation	.171	.071	.114	.241	1	.405**	.302*	.143	-.034	.535**
	Sig. (2-tailed)	.221	.614	.415	.082		.003	.028	.308	.810	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.6	Pearson Correlation	.068	-.208	.023	.264	.405**	1	.339*	.301*	.235	.543**
	Sig. (2-tailed)	.629	.135	.871	.056	.003		.013	.029	.090	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.7	Pearson Correlation	.200	-.020	.153	-.069	.302*	.339*	1	.354**	.184	.497**
	Sig. (2-tailed)	.151	.886	.273	.626	.028	.013		.009	.187	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.8	Pearson Correlation	.157	-.093	.194	.347*	.143	.301*	.354**	1	.404**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.261	.510	.164	.011	.308	.029	.009		.003	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.9	Pearson Correlation	.045	-.041	.149	.231	-.034	.235	.184	.404**	1	.469**
	Sig. (2-tailed)	.750	.770	.288	.097	.810	.090	.187	.003		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Etos Kerja	Pearson Correlation	.553**	.325*	.489**	.618**	.535**	.543**	.497**	.598**	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

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. Variabel Kompetensi (X2)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Kompetensi
X2.1	Pearson Correlation	1	.605**	.240	-.059	.031	.175	.254	.189	.239	.482**
	Sig. (2-tailed)		.000	.084	.673	.826	.209	.066	.175	.085	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	.605**	1	.358**	.287*	.087	.241	.428**	.282*	.311*	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.037	.535	.083	.001	.041	.023	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	.240	.358**	1	.248	-.060	.263	.197	.133	.109	.475**
	Sig. (2-tailed)	.084	.009		.073	.667	.057	.158	.342	.437	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	-.059	.287*	.248	1	.369**	.370**	.444**	.298*	.288*	.592**
	Sig. (2-tailed)	.673	.037	.073		.007	.006	.001	.030	.036	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.5	Pearson Correlation	.031	.087	-.060	.369**	1	.262	.292*	.056	.361**	.424**
	Sig. (2-tailed)	.826	.535	.667	.007		.058	.034	.692	.008	.002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.6	Pearson Correlation	.175	.241	.263	.370**	.262	1	.753**	.564**	.408**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.209	.083	.057	.006	.058		.000	.000	.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.7	Pearson Correlation	.254	.428**	.197	.444**	.292*	.753**	1	.597**	.479**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.066	.001	.158	.001	.034	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.8	Pearson Correlation	.189	.282*	.133	.298*	.056	.564**	.597**	1	.474**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.175	.041	.342	.030	.692	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.9	Pearson Correlation	.239	.311*	.109	.288*	.361**	.408**	.479**	.474**	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.085	.023	.437	.036	.008	.002	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Kompetensi	Pearson Correlation	.482**	.650**	.475**	.592**	.424**	.732**	.806**	.650**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

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. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations										Kinerja Pegawai
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
Y1	Pearson Correlation	1	.654**	.619**	.580**	.570**	.300*	.459**	.384**	.396**	.466**	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.029	.001	.004	.003	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y2	Pearson Correlation	.654**	1	.514**	.327*	.405**	.219	.275*	.290*	.399**	.246	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.017	.003	.116	.046	.035	.003	.075	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y3	Pearson Correlation	.619**	.514**	1	.464**	.563**	.447**	.589**	.517**	.709**	.648**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y4	Pearson Correlation	.580**	.327*	.464**	1	.441**	.270	.512**	.674**	.489**	.433**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000		.001	.050	.000	.000	.000	.001	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y5	Pearson Correlation	.570**	.405**	.563**	.441**	1	.377**	.811**	.648**	.652**	.598**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.001		.005	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y6	Pearson Correlation	.300*	.219	.447**	.270	.377**	1	.612**	.251	.529**	.602**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.029	.116	.001	.050	.005		.000	.070	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y7	Pearson Correlation	.459**	.275*	.589**	.512**	.811**	.612**	1	.687**	.648**	.710**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.001	.046	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y8	Pearson Correlation	.384**	.290*	.517**	.674**	.648**	.251	.687**	1	.678**	.576**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.004	.035	.000	.000	.000	.070	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y9	Pearson Correlation	.396**	.399**	.709**	.489**	.652**	.529**	.648**	.678**	1	.739**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y10	Pearson Correlation	.466**	.246	.648**	.433**	.598**	.602**	.710**	.576**	.739**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.075	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.721**	.574**	.813**	.686**	.818**	.605**	.847**	.768**	.838**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

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 : Uji Reliabilitas

1. Variabel Etos Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.654	9

2. Variabel Kompetensi (X2)

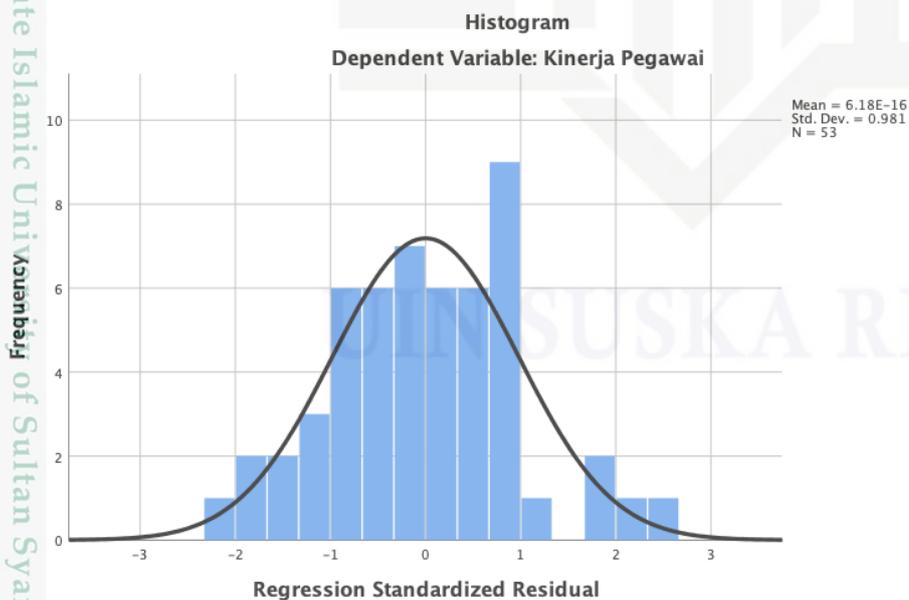
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	9

3. Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

Lampiran 5 : Uji Normalitas

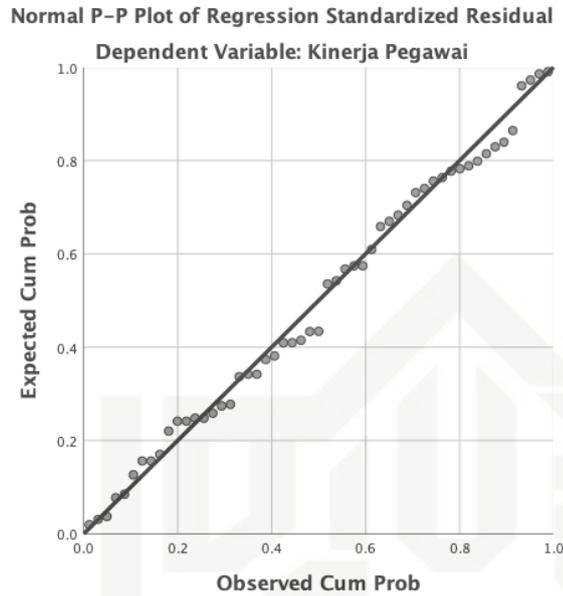
1. Histogram Normalitas



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

2. P-p Plot Normalitas



3. Tabel Test Kolmogorov-Smirnov Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44008334
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.048
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

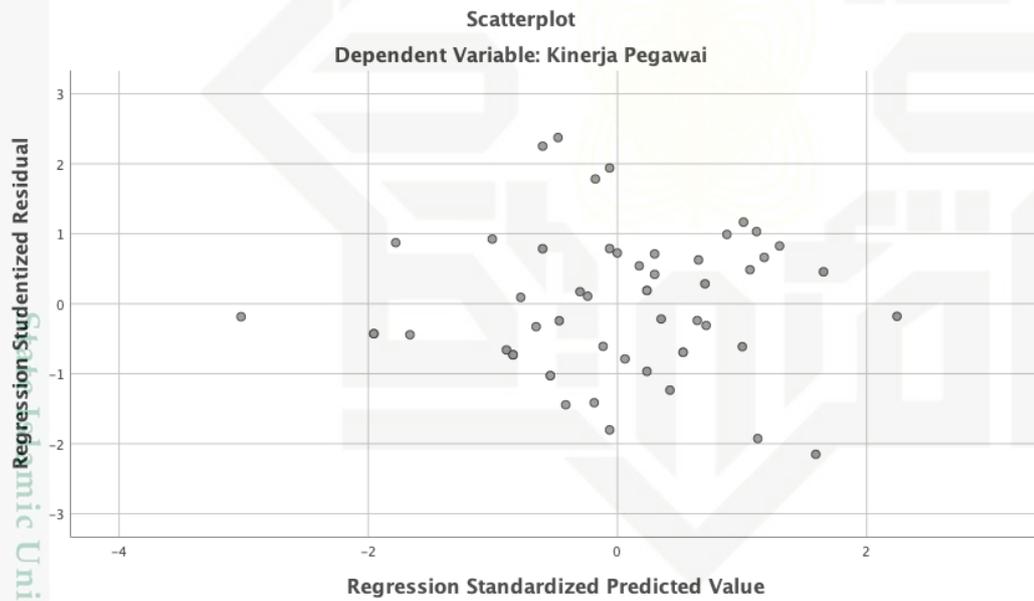
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Lampiran 6 : Uji Multikolenieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etos Kerja	.895	1.117
	Kompetensi	.895	1.117

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 7: Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8 : Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-16.625	8.608		-1.931	.059
	Etos Kerja	.635	.208	.316	3.061	.004
	Kompetensi	.858	.159	.557	5.404	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 9 : Uji T hitung

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-16.625	8.608		-1.931	.059
	Etos Kerja	.635	.208	.316	3.061	.004
	Kompetensi	.858	.159	.557	5.404	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 10 : Uji F hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	677.868	2	338.934	27.539	.000 ^b
	Residual	615.377	50	12.308		
	Total	1293.245	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Etos Kerja

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 11 : Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.505	3.508

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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.



DOKUMENTASI

(Dokumentasi saat pengambilan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai, wawancara narasumber, papan informasi struktur organisasi, papan informasi jumlah pegawai dan riwayat pendidikan pegawai)

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 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

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

Hak diptamikan UIN Suska Riau
 Cipta Dilindungi Undang-undang

Nomor
 Sifat
 Lampiran
 Perihal

: B-2847/Un.04/F. VII.1/PP.00.9/5/2023
 : Biasa
 : -
 : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 12 Mei 2023 M
 21 Syawal 1444 H

Kepada
 Yth. Nurlasera, 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 :

N a m a : FURQAN AL HAKIM
 NIM : 11970114934
 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 ETOS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU**".
 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



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: fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2803/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2023 Pekanbaru, 09 Mei 2023 M
 Sifat : Biasa 18 Syawwal 1444 H
 Lampiran : -
 Hal : **Izin Riset**

Kepada
 Yth. Kepala Kantor
 Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Provinsi Riau
 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 : Furqan Al Hakim
 NIM. : 11970114934
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor
 Kementerian Agama Kota Pekanbaru"**. 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

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

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

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/56408
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : B-2803/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2023 Tanggal 9 Mei 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | FURQAN AL HAKIM |
| 2. NIM / KTP | : | 11970114934 |
| 3. Program Studi | : | MANAJEMEN |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | JL. SWAKARYA, PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 19 Mei 2023



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
 Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 PROVINSI RIAU**

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru
 Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru
3. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
5. Yang Bersangkutan

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 suatu masalah.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sunan Kalijaga Semarang

Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU**

Jalan. Arifin Achmad Simpang Rambutan Nomor.1. Pekanbaru 28294
Telp. 0761 66513, 66504, 61802 Faximile 66513
Email: tu.pekanbaru@yahoo.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-2682/Kk.04.5/TL.00/6/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs.H. SYAHRUL MAULUDI, MAI
NIP : 19691231 199703 1 007
Jabatan : Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : FURQAN AL HAKIM
NIK : 11970114934
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau
Jurusan : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)
Alamat : Jl. Swakarya, Kel. Tuah Karya Kec. Tuah Madani Pekanbaru

Telah melakukan Penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru pada Bagian Kepegawaian Tanggal 16 Maret s.d 16 Juni 2023 , dengan judul :

“ PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU “

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 16 Juni 2023

Kepala



Syahrul Mauludi



JL. ARIFIN AHMAD NO. 39 TELP. – FAX : (0761) 39399 PEKANBARU

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : BL.04.00/Kesbangpol/1292/2023



- a. Dasar :
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik.
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
 4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
 5. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.
- b. Menimbang :
- Rekomendasi dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, nomor 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISSET/56408 tanggal 19 Mei 2023, perihal pelaksanaan kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi.

MEMBERITAHUKAN BAHWA :

1. Nama : FURQAN AL HAKIM
2. NIM : 11970114934
3. Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
4. Jurusan : MANAJEMEN
5. Jenjang : S1
6. Alamat : JL. JEND. SUDIRMAN KEL. TENGGAYUN KEC. BANDAR LAKSAMANA-BENGKALIS
7. Judul Penelitian : PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU
8. Lokasi Penelitian : KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU

Untuk Melakukan Penelitian, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pra Riset/ Penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan Riset ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan.
3. Berpakaian sopan, mematuhi etika Kantor/Lokasi Penelitian, bersedia meninggalkan photo copy Kartu Tanda Pengenal.
4. Melaporkan hasil Penelitian kepada Walikota Pekanbaru c.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru, paling lambat 1 (satu) minggu setelah selesai.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 24 Mei 2023

a.n. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA PEKANBARU

Sekretaris
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
HADI SANJOYO, AP, M.Si
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19740210 199311 1 001

Tembusan

- Yth :
1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau di Pekanbaru.
 2. Yang Bersangkutan.



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.

BIOGRAFI PENULIS



Furqan Al Hakim adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Tenggayun 19 Oktober 1999 yang merupakan anak keempat dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Azman dan Ibu Rosniati. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 09 Tenggayun dan lulus pada tahun 2011. Penulis melanjutkan pendidikan di MTs Nurul Hasanah Tenggayun dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan MA di Pesantren Nurul Hidayah Bengkalis dan dinyatakan lulus pada tahun 2018, kemudian penulis melanjutkan pengabdian selama setahun di Pesantren Bequranic Bengkalis.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan Pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selama masa perkuliahan penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru pada tanggal 10 Januari - 10 Maret 2022. Selanjutnya pada tanggal 04 Juli 2022 - 30 Agustus 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sungai Selari Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

Pada tanggal 17 April 2023 penulis melaksanakan ujian seminar proposal. Pada tanggal 12 Juni 2023 penulis melaksanakan ujian komprehensif dan pada tanggal 16 Oktober 2023 penulis melaksanakan ujian munaqasah dengan judul skripsi **“Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru”** dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).