

**HUBUNGAN ANTARA KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,  
SARANA PRASARANA, DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUMBA  
TIMUR PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun oleh:

**SITTI LAELIYAH RAHMAYANI**

**NIM: 12490094**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2017**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sitti Laeliah Rahmayani  
NIM : 12490094  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya dengan judul “Hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur Provinsi Nusa Tenggara Timur” adalah hasil penelitian peneliti sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Yogyakarta, 25 Juli 2017

Yang Menyatakan



Sitti Laeliah Rahmayani  
12490094

## SURAT KETERANGAN BERJILBAB

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sitti Laeliah Rahmayani  
NIM : 12490094  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

dengan ini menyatakan bahwa pas foto berjilbab yang diserahkan dalam daftar munaqosyah tersebut benar-benar pas foto saya dan saya berani menanggung resiko dari pas foto tersebut. Jika dikemudian hari terdapat sesuatu hal, saya tidak akan menyalahkan pihak Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Yogyakarta, 26 Juli 2017

Menyatakan



Sitti Laeliah Rahmayani

12490094



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
FM-UINSK-BM-05-03/R0

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Sitti Laeliah Rahmayani  
Lampiran : (1) Naskah Skripsi

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Pembimbing berpendapat bahwa Skripsi Saudara

Nama : Sitti Laeliah Rahmayani  
NIM : 12490094  
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur Provinsi Nusa Tenggara Timur

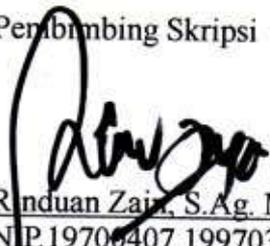
sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami mengharapkan agar Skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 27 Juli 2017

Pembimbing Skripsi

  
Rinduan Zain, S.Ag. MA  
N.P.19700407 199703 1001



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
FM-UINSK-BM-05-03/R0

## SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah dilakukan sidang munaqosyah pada hari Kamis tanggal 3 Agustus 2017, dan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku Konsultan berpendapat bahwa Skripsi Saudara

Nama : Sitti Laeliah Rahmayani  
NIM : 12490094  
Judul Skripsi : Hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur Provinsi Nusa Tenggara Timur

sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 24 Agustus 2017

Pembimbing Skripsi

Rinduan Zain, S.Ag. MA  
NIP.19700407 199703 1001



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
FM-UINSK-BM-05-03/R0

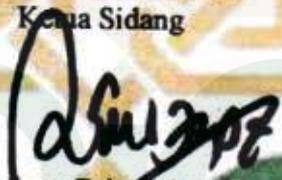
**SURAT PENGESAHAN SKRIPSI**  
Nomor: B/49/Uin.02/DT/PP.009/08/2017

Skripsi dengan judul "Hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur Provinsi Nusa Tenggara Timur" yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Sitti Laeliah Rahmayani  
NIM : 12490094  
Telah dimunaqosyahkan pada : 3 Agustus 2017  
Nilai Munaqosyah : A-

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

**TIM MUNAQOSYAH**  
Kema Sidang

  
Rinduan Zaini, S.Ag., MA  
NIP. 19700407 199703 1 001

Penguji I

Penguji II

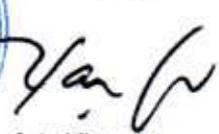
  
Drs. H.M Jamroh Latief, M.Si  
19560412 198503 1 007

  
Drs Misbah Ulmunir, M.Si  
NIP. 19550106 199303 1 001

Yogyakarta, **28 AUG 2017**

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga



  
Dr. Ahmad Arifi, M.Ag  
NIP. 19661121 199203 1 002

## MOTTO

وَأَيُّ آيَةٍ لَهُمُ الْأَرْضُ الْمَيْتَةَ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ  
يَأْكُلُونَ ﴿٣٣﴾

وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مَنِ  
الْعُيُونِ ﴿٣٤﴾

لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾

33. Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan dari padanya biji-bijian, maka dari padanya mereka makan.
34. Dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air,
35. Supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur?

(QS: Yaasin: 33-35) <sup>1</sup>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, (Mushaf Palestine, Tafsir, Tajwid, dan Kajian Tentang Palestina ) No.36 hal. 440

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Skripsi Ini dipersembahkan kepada*  
*Almamater Tercinta*  
*Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*  
*Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*  
*Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*  
*Yogyakarta*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ  
لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ لَأَنْبِيَّ بَعْدَهُ ، اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ  
وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ ، أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan karya ilmiah ini tidak terlepas dari kemudahan dan pertolongan dari Allah SWT. Shalawat serta salam peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai *uswah* terdapat dalam memajukan dunia pendidikan Islam yang patut ditiru dan diperjuangkan hingga akhir zaman.

Skripsi ini merupakan kajian singkat tentang hubungan antara kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur Provinsi Nusa Tenggara Timur. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini dapat terwujud atas bantuan, bimbingan, dukungannya serta doa dari berbagai pihak. Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengarahan yang berguna selama peneliti menjadi mahasiswa.
2. Bapak Dr. Imam Machali S.Pd.I, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Dr. Zainal Arifin, S.Pd.I, M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan pembinaan dan arahan selama peneliti menempuh studi.
3. Ibu Dra. Nai'imah, M.Hum, selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama peneliti menempuh studi.
5. Bapak Rinduan Zain, S.Ag., M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengarahkan, mengoreksi, memberikan masukan, dan motivasi selama penyusunan sampai dengan selesainya skripsi ini.
6. Bapak Drs. H. M. Jamroh Latief, M.Si, selaku penguji I yang telah memberikan banyak masukan secara keseluruhan mencakup isi dan konsistensi penulisan skripsi ini sehingga menjadi lebih baik lagi.

7. Bapak Drs. Misbah Ulmunir, M.Si, selaku penguji II yang begitu teliti mengoreksi dan membenahi teknik penulisan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.
8. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Bapak Drs. Maxy Lak'apu, S.Pd, M.Pd. Kselaku Kepala Kantor yang telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur Provinsi Nusa Tenggara Timur.
10. Seluruh responden yang telah bersedia mempermudah peneliti dalam pengumpulan data.
11. Kedua orang tua certinta, Bapak H. Ilyas Ismail, S.IP dan Ibu Hj. Sumijati Mahjuddin yang telah dengan sabar membesarkan, mendidik, mendukung, dan mengiringi peneliti dengan do'a serta restunya selama peneliti menempuh studi.
12. Kedua kakak tersayang, Mohammad Ilham, S.T. dan Sitti Shaffrawana, S.Kep, Ns. yang selalu memotivasi dan mendoakan untuk kesuksesan bersama.
13. Sahabat seperjuangan MPI Blue Community, MPI kelas C, dan sahabat yang telah membantu peneliti, Rani, Tonu, Umi, Vita, Nofita, Hayulia, Hanif.

Peneliti berdo'a semoga semua bantuan, bimbingan, dan dukungan tersebut diterima sebagai amal baik oleh Allah SWT, amin.

Yogyakarta, 20 Agustus 2017

Peneliti



Sitti Laeliah Rahmayani

12490094

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAN BERJILBAB</b> .....	iii
<b>HALAMAN SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xx
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xxi
<b>ABSTRAK</b> .....	xxii
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
D. Telaah Pustaka .....	8
E. Sistematika pembahasan .....	25
<b>BAB II: LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	27
B. Hipotesis .....	32
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
C. <i>Unit Of Analysis</i> .....	35
D. Populasi dan Sampel	

1. Populasi.....	36
2. Sampel.....	37
E. Variabel Penelitian .....	37
F. Defenisi Variabel dan Pengukurannya	
1. Sumber Daya Manusia .....	38
2. Sarana dan Prasarana.....	41
3. Motivasi Kerja.....	44
4. Kinerja Karyawan .....	46
5. Kepemimpinan	
G. Metode Pengumpulan Data	
1. Kuesioner .....	52
2. Dokumentasi .....	56
H. Uji Validitas dan Reliabilitas	
1. Uji Validitas .....	56
2. Uji Reliabilitas .....	60
I. Teknik Analisis Data.....	64

**BAB IV: KORELASI KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, SARANA PRASARANA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

A. Komposisi dan Persebaran Distribusi Frekuensi Data	
1. Komposisi Sampel .....	68
2. Distribusi Frekuensi Data dan Pemetaan Variabel.....	71
B. Deskripsi Korelasi antara Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) Variabel Sarana Prasarana ( $X_2$ ), Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ), Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan Variabel Kepemimpinan ( $Z$ )	
1. Analisis Tabel Silangdan Korelasi <i>Bivariate</i> antara Variabel $X_1$ (Kualitas Sumber Daya Manusia) dengan Variabel $Y$ (Kinerja Karyawan) `.....	136

2. Analisis Tabel Silangdan Korelasi <i>Partial</i> antara Variabel $X_1$ (Kualitas Sumber Daya Manusia) dengan Variabel Y (Kinerja Karyawan) dikontrol dengan Variabel Z (Kepemimpinan) .....	140
3. Analisis Tabel Silangdan Korelasi <i>Bivariate</i> antara Variabel $X_2$ (Sarana Prasarana) dengan Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	144
4. Analisis Tabel Silangdan Korelasi <i>Partial</i> antara Variabel $X_2$ (Sarana Prasarana) dengan Variabel Y (Kinerja Karyawan) dikontrol dengan Variabel Z (Kepemimpinan) .....	147
5. Analisis Tabel Silangdan Korelasi <i>Bivariate</i> antara Variabel $X_3$ (Motivasi Kerja dengan Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	151
6. Analisis Tabel Silangdan Korelasi <i>Partial</i> antara Variabel $X_3$ (Motivasi Kerja) dengan Variabel Y (Kinerja Karyawan) dikontrol dengan Variabel Z (Kepemimpinan) .....	154
C. Pembahasan Temuan Penelitian dan Literatur-Literatur Terkait .....	157
<b>BAB V: PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	167
B. Saran-Saran .....	162
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	171
<b>LAMPIRAN LAMPIRAN</b> .....	172

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.0	: Interval Skor Variabel Sumber Daya Manusia.....	41
Tabel 3.1	: Interval Skor Variabel Sarana dan Prasarana .....	44
Tabel 3.2	: Interval Skor Variabel Motivasi Kerja .....	46
Tabel 3.3	: Interval Skor Variabel Kinerja Karyawan .....	50
Tabel 3.4	: Interval Skor Variabel Kepemimpinan.....	51
Tabel 3.5	: Kisi-Kisi Kuesioner .....	54
Tabel 3.6	: Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia .....	57
Tabel 3.7	: Uji Validitas Variabel Sarana Prasarana.....	58
Tabel 3.8	: Uji Validitas Variabel Motivasi kerja.....	58
Tabel 3.9	: Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 3.10	: Uji Validitas Variabel Kepemimpinan .....	60
Tabel3.11	: Interpretasi Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai <i>Cronchbach Alpha</i> .....	61
Tabel3.12	: <i>Reliability Statistics</i> Variabel Sumber Daya Manusia .....	62
Tabel 3.13	: <i>Reliability Statistics</i> Variabel Sarana Prasarana .....	62
Tabel 3.14	: <i>Reliability Statistics</i> Variabel Motivasi Kerja .....	62
Tabel 3.15	: <i>Reliability Statistics</i> Variabel Kinerja Karyawan .....	63
Tabel 3.16	: <i>Reliability Statistics</i> Variabel Kepemimpinan.....	63
Tabel 3.17	: Interpretasi Koefesien Korelasi .....	66
Tabel 4.0	: Komposisi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel 4.1	: Komposisi Sampel Berdasarkan Pendidikan .....	69
Tabel 4.2	: Komposisi Sampel Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.3	: Komposisi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja .....	70
Tabel 4.4	: Komposisi Sampel Berdasarkan Unit Kerja/Seksi .....	70
Tabel 4.5	: Distribusi Frekuensi Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia.....	72

Tabel 4.6	: Tabel Silang antara Jenis Kelamin dengan Kualitas Sumber Daya Manusia .....	72
Tabel 4.7	: Statistik <i>Lambda</i> antara Jenis Kelamin dengan Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia.....	74
Tabel 4.8	: Tabel Silang antara Pendidikan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia .....	75
Tabel 4.9	: Statistik <i>Gamma</i> antara Pendidikan dengan Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia.....	76
Tabel 4.10	: Tabel Silang antara Usia dengan Kualitas Sumber Daya Manusia. ....	77
Tabel 4.11	: Statistik <i>Gamma</i> antara Usia dengan Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia .....	79
Tabel 4.12	: Tabel Silang antara Lama Bekerja dengan Kualitas Sumber Daya Manusia .....	79
Tabel 4.13	: Statistik <i>Gamma</i> antara Lama Bekerja dengan Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia.....	81
Tabel 4.14	: Tabel Silang antara Unit Kerja/Seksi dengan Kualitas Sumber Daya Manusia. ....	82
Tabel 4.15	: Statistik <i>Lambda</i> antara Unit Kerja/Seksi dengan Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia .....	84
Tabel 4.16	: Distribusi Frekuensi Tingkat Sarana dan Prasarana.....	85
Tabel 4.17	: Tabel Silang antara Jenis Kelamin dengan Sarana dan Prasarana .....	85
Tabel 4.18	: Statistik <i>Lambda</i> antara Jenis Kelamin dengan Tingkat Sarana Prasarana .....	86
Tabel 4.19	: Tabel Silang antara Pendidikan dengan Kualitas Sarana dan Prasarana.....	87
Tabel 4.20	: Statistik <i>Gamma</i> antara Pendidikan dengan Tingkat Sarana Prasarana .....	88

Tabel 4.21	: Tabel Silang antara Usia dengan Sarana dan Prasarana.....	89
Tabel 4.22	: Statistik <i>Gamma</i> antara Usia dengan Tingkat Sarana Prasarana.....	91
Tabel 4.23	: Tabel Silang antara Lama Bekerja dengan Sarana dan Prasarana.....	92
Tabel 4.24	: Statistik <i>Gamma</i> antara Lama Bekerja dengan Tingkat Sarana Prasarana.....	94
Tabel 4.25	: Tabel Silang antara Unit Kerja/Seksi dengan Sarana dan Prasarana.....	95
Tabel 4.26	: Statistik <i>Lambda</i> antara Unit Kerja/Seksi dengan Tingkat Sarana Prasarana.....	98
Tabel 4.27	: Distribusi Frekuensi Tingkat Motivasi Kerja.....	99
Tabel 4.28	: Tabel Silang antara Jenis Kelamin dengan Tingkat Motivasi Kerja.....	99
Tabel 4.29	: Statistik <i>Lambda</i> antara Jenis Kelamin dengan Tingkat Sarana Prasarana.....	100
Tabel 4.30	: Tabel Silang antara Pendidikan dengan Tingkat Motivasi Kerja.....	101
Tabel 4.31	: Statistik <i>Gamma</i> antara Pendidikan dengan Tingkat Motivasi Kerja.....	102
Tabel 4.32	: Tabel Silang antara Usia dengan Tingkat Motivasi Kerja.....	103
Tabel 4.33	: Statistik <i>Gamma</i> antara Usia dengan Tingkat Motivasi Kerja.....	104
Tabel 4.34	: Tabel Silang antara Lama Bekerja dengan Tingkat Motivasi Kerja.....	105
Tabel 4.35	: Statistik <i>Gamma</i> antara Lama Bekerja dengan Tingkat Motivasi Kerja.....	107
Tabel 4.36	: Tabel Silang antara Unit Kerja/Seksi dengan Tingkat Motivasi Kerja.....	108

Tabel 4.37	: Statistik <i>Lambda</i> antara Unit Kerja/Seksi dengan Tingkat Motivasi Kerja.....	110
Tabel 4.38	: Distribusi Frekuensi Tingkat Kinerja Karyawan.....	111
Tabel 4.39	: Tabel Silang antara Jenis Kelamin dengan Tingkat Kinerja Karyawan.....	111
Tabel 4.40	: Statistik <i>Lambda</i> antara Jenis Kelamin dengan Tingkat Kinerja Karyawan.....	112
Tabel 4.41	: Tabel Silang antara Pendidikan dengan Tingkat Kinerja Karyawan.....	113
Tabel 4.42	: Statistik <i>Gamma</i> antara Pendidikan dengan Tingkat Kinerja Karyawan.....	114
Tabel 4.43	: Tabel Silang antara Usia dengan Tingkat Kinerja Karyawan.....	115
Tabel 4.44	: Statistik <i>Gamma</i> antara Usia dengan Tingkat Kinerja Karyawan.....	117
Tabel 4.45	: Tabel Silang antara Lama Bekerja dengan Tingkat Kinerja Karyawan.....	117
Tabel 4.46	: Statistik <i>Gamma</i> antara Lama Bekerja dengan Tingkat Kinerja Karyawan.....	119
Tabel 4.47	: Tabel Silang antara Unit Kerja/Seksi dengan Kinerja Karyawan.....	120
Tabel 4.48	: Statistik <i>Lambda</i> antara Lama Bekerja dengan Tingkat Kinerja Karyawan.....	122
Tabel 4.49	: Distribusi Frekuensi Tingkat Kepemimpinan.....	123
Tabel 4.50	: Tabel Silang antara Jenis Kelamin dengan Kepemimpinan.....	123
Tabel 4.51	: Statistik <i>Lambda</i> antara Jenis Kelamin dengan Tingkat Kinerja Karyawan.....	125
Tabel 4.52	: Tabel Silang antara Pendidikan dengan Tingkat Kepemimpinan.....	126

Tabel 4.53	: Statistik <i>Gamma</i> antara Pendidikan dengan Tingkat Kepemimpinan .....	127
Tabel 4.54	: Tabel Silang antara Usia dengan Tingkat Kepemimpinan .....	128
Tabel 4.55	: Statistik <i>Lambda</i> antara Usia dengan Tingkat Kepemimpinan .....	130
Tabel 4.56	: Tabel Silang antara Lama Bekerja dengan Tingkat Kepemimpinan .....	130
Tabel 4.57	: Statistik <i>Gamma</i> antara Usia dengan Tingkat Kepemimpinan .....	132
Tabel 4.58	: Tabel Silang antara Unit Kerja/Seksi dengan Kepemimpinan .....	133
Tabel 4.59	: Statistik <i>Lambda</i> antara Unit Kerja/Seksi dengan Tingkat Kepemimpinan .....	135
Tabel 4.60	: Tabel Silang antara Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Tingkat Kinerja Karyawan.....	137
Tabel 4.61	: Statistik <i>Gamma</i> antara Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan.....	139
Tabel 4.62	: Tabel <i>Bivariate Correlations</i> antara Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dan Variabel Kinerja Karyawan.....	140
Tabel 4.63	: Tabel Silang antara Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia dan Tingkat Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan.....	141
Tabel 4.64	: Tabel <i>Partial Correlations</i> antara Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia dan Tingkat Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan .....	143
Tabel 4.65	: Tabel Silang antara Tingkat Sarana Prasarana dengan Tingkat Kinerja Karyawan.....	145

Tabel 4.66	: Statistik <i>Gamma</i> antara Tingkat Sarana Prasarana dengan Tingkat Kinerja Karyawan .....	146
Tabel 4.67	: Tabel <i>Bivariate Correlations</i> antara Variabel Sarana Prasarana dan Variabel Kinerja Karyawan.....	147
Tabel 4.68	: Tabel Silang antara Tingkat Sarana Prasarana dan Tingkat Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan .....	148
Tabel 4.69	: Tabel <i>Partial Correlations</i> antara Tingkat Tingkat Kualitas Sarana Prasarana dan Tingkat Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan .....	150
Tabel 4.70	: Tabel Silang antara Tingkat Motivasi Kerja dengan Tingkat Kinerja Karyawan .....	151
Tabel 4.71	: Statistik <i>Gamma</i> antara Variabel Motivasi Kerja dengan Variabel Kinerja Karyawan .....	152
Tabel 4.72	: Tabel <i>Bivariate Correlations</i> antara Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Kinerja .....	153
Tabel 4.73	: Tabel Silang antara Tingkat Motivasi Kerja dan Tingkat Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan .....	154
Tabel 4.74	: Tabel <i>Partial Correlations</i> antara Tingkat Motivasi Kerja dan Tingkat Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan .....	156

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.0	: Skema Variabel Penelitian.....	37
Gambar 3.1	: Skema Korelasi antara Variabel X1, X2, X3, dan Variabel Y dengan mediator Variabel Z.....	67
Gambar 4.0	: Skema Hubungan antara Variabel X <sub>1</sub> dengan Variabel Y Dimediasi oleh Variabel Z.....	143
Gambar 4.1	: Skema Hubungan antara Variabel X <sub>2</sub> dengan Variabel Y Dimediasi oleh Variabel Z.....	151
Gambar 4.2	: Skema Hubungan antara Variabel X <sub>3</sub> dengan Variabel Y Dimediasi oleh Variabel Z.....	156

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Penunjukkan Pembimbing
Lampiran II	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran III	: Berita Acara Seminar
Lampiran IV	: Surat Izin Penelitian
Lampiran V	: Surat Keterangan Bebas Nilai C-
Lampiran VI	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran VII	: Kuesioner Penelitian
Lampiran VIII	: <i>Input</i> Data SPSS
Lampiran IX	: <i>Output</i> Analisis Data SPSS
Lampiran X	: Profil dan Gambaran Umum Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur
Lampiran XI	: Dokumentasi (Foto) Kondisi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur
Lampiran XII	: Sertifikat OPAK
Lampiran XIII	: Sertifikat Sosialisasi Pembelajaran
Lampiran XV	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XVI	: Sertifikat PLP 1
Lampiran XVII	: Sertifikat PLP – KKN Integratif
Lampiran XVIII	: Sertifikat ICT
Lampiran XIX	: Sertifikat IKLA
Lampiran XX	: Sertifikat TOEC
Lampiran XXI	: <i>Curriculum Vitae</i>

## ABSTRAK

Sitti Laeliah Rahmayani. *Hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur Provinsi Nusa Tenggara Timur*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2017.

Penelitian kuantitatif dengan model studi korelasional ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh antara variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), sarana prasarana ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) ketika dikontrol dengan variabel kepemimpinan ( $Z$ ). Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya posisi kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, motivasi kerja, dan kepemimpinan untuk diperhatikan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur demi meningkatkan kinerja para karyawan.

Penelitian skripsi ini dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur dengan populasi target (*target population*) berjumlah 52 karyawan. Tidak ada sampel dalam penelitian ini. Instrumen pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisa statistik inferensial menggunakan teknik analisa korelasi *bivariate* dan korelasi *partial* dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 16.

Berdasarkan analisa data diperoleh temuan bahwa variabel  $X_1$  (kualitas sumber daya manusia),  $X_2$  (sarana prasarana), dan  $X_3$  (motivasi kerja) tidak berpengaruh secara linear terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan) karena diintervensi/dimediiasi oleh variabel  $Z$  (kepemimpinan). Hal ini berdasarkan perbandingan koefisien korelasi *bivariate* ( $r_{yx}$ ) dengan korelasi *partial* ( $r_{yxz}$ ) yang menunjukkan ( $r_{yx1}=0.595$ ) lebih besar dari ( $r_{yx1z}=0.480$ ), ( $r_{yx2}=0.693$ ) lebih besar dari ( $r_{yx2z}=0.555$ ) dan ( $r_{yx3}=0.550$ ) lebih besar dari ( $r_{yx3z}=0.331$ ). Artinya, hubungan antara variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) dengan variabel ( $Y$ ) adalah *spurious* (tidak ada hubungan secara linier) karena variabel ( $Z$ ) mengintervensi/memediiasi hubungan antara variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) dan variabel dependen ( $Y$ ) pada angka kepercayaan 95%. Dengan demikian kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja membutuhkan kontrol dari kepemimpinan agar kinerja dari para karyawan dapat meningkat. Jika tidak ada kontrol dari pimpinan maka sumber daya manusia, sarana prasarana dan motivasi kerja tidak akan berhubungan dengan kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Kemajuan suatu organisasi atau lembaga, baik itu swasta maupun pemerintah sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Jika berbicara mengenai organisasi, hal paling mendasar yang harus dibahas adalah sumber daya manusia (SDM).<sup>1</sup> Sukses tidaknya suatu organisasi tergantung pada keadaan SDM yang ada didalamnya. SDM yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah karyawan. Apapun jenis sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi, SDM tetap menempati kedudukan yang paling strategis dan sangat penting diantara sumber daya lain. SDM-lah yang mengelola sumber daya lain. Bagaimanapun berlimpahnya sumber daya alam tanpa didukung SDM yang berkualitas dan profesional proses produksi tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien.<sup>2</sup> Sehingga orang atau dalam hal ini karyawan, harus mempunyai kemampuan dan kreativitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan jabatannya dan tanggung jawabnya. Hal

---

<sup>1</sup>Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 5.

<sup>2</sup>I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 5.

tersebut berkaitan dengan kualitas pendidikan, pengalaman, serta sikap yang dimiliki oleh karyawan.<sup>3</sup>

Setiap organisasi harus memiliki daya saing tinggi agar bisa mempertahankan eksistensinya. Usaha-usaha yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal diantaranya adalah menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai untuk menunjang kinerja karyawan. Sarana dan prasarana sangat dibutuhkan agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. Suatu lembaga memerlukan sarana dan prasarana yang tepat sebagai dukungan terhadap pegawai yang bekerja baik dari segi kualitas dan kuantitas agar eksistensi dari organisasi tersebut dapat terwujud.<sup>4</sup>

Motivasi kerja juga mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan. Motivasi dapat mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang tentunya dilakukan secara sadar tanpa adanya paksaan atau karena adanya perintah dari pimpinan.<sup>5</sup> Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti bahwa tindakan tersebut mempunyai arti bagi pribadi

---

<sup>3</sup>Dawam Raharjo, *Intelektual, Inteligensia dan Perilaku Politik bangsa* (Bandung: Mizan, 1999), 355.

<sup>4</sup>Veitzhal Riva'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Persada, 2005), 35.

<sup>5</sup>Hadari Nawawi, *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Haji Intermedia, 2000), 87.

mereka sendiri.<sup>6</sup> Motivasi pada dasarnya dibagi menjadi 2 faktor yaitu faktor internal meliputi (kebutuhan, keinginan dan harapan), dan faktor eksternal meliputi (lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan) perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.<sup>7</sup>

Untuk mengatur SDM, sarana prasarana, dan motivasi kerja, perlu adanya seseorang yang menjalankan peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi.<sup>8</sup> Seorang pemimpin yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan dan selalu berusaha memperhatikan semangat kerja mereka. Tentunya pihak pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, memerintah, dan memotivasi bawahannya, sehingga kemampuan tersebut dapat mempengaruhi perilaku orang agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.<sup>9</sup>

Sejauh tinjauan literatur yang telah ditelaah dalam penelitian ini, ditemukan banyak penelitian yang membahas faktor-faktor yang dapat

---

<sup>6</sup>Hardino Febriansyah Putra, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah" (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, 2012)

<sup>7</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005)

<sup>8</sup>Hadari Nawawi dan Martini, *Kepemimpinan yang Efektif* (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2003)

<sup>9</sup>Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998)

mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Haris Afrizal yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja berpengaruh *simultan* secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Namun, ketika di uji secara *partial*, hanya kualitas sumber daya manusia dan sarana prasarana yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>10</sup> Senada dengan penelitian diatas, Raisa juga menghasilkan temuan bahwa, ketika diuji secara *partial* hanya kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, dan etos kerja yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya yakni sarana prasarana motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>11</sup>

Berdasarkan deskripsi diatas, peneliti melihat kecenderungan penelitian terdahulu yang hanya terbatas pada variabel independen dan dependen saja, sehingga dalam penelitian kali ini peneliti akan menghadirkan variabel kontrol (variabel Z) berupa kepemimpinan yang dinilai peneliti

---

<sup>10</sup>Haris Afrizal, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia,Sarana Prasarana, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta," (Skripsi, Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syariah dn Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014) .

<sup>11</sup>Raisa Roshifah Mahiroh, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia,Sarana Prasarana, Motivasi Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta," (Skripsi, Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016).

cukup strategis mengingat pentingnya posisi pemimpin untuk mengontrol sebuah organisasi dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya. Disamping itu, tempat penelitian pun berbeda. Penelitian yang dilakukan sebelumnya berada di kota Yogyakarta yang merupakan pusat kota sehingga perkembangan organisasi sangat cepat, baik itu pembaharuan di bidang sumber daya manusia dan sarana prasarananya, sedangkan tempat penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti berada di Nusa Tenggara Timur, tepatnya di Kabupaten Sumba Timur yang masih sedikit lambat dalam perkembangan baik itu sumber daya dan kemajuan teknologinya. Selain itu, masih terdapat karyawan yang berlulusan Sekolah Menengah dan karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Kurangnya fasilitas yang memadai juga mengakibatkan kantor ini belum mampu bersaing dengan kantor-kantor lain dalam hal penyampaian dan penerimaan informasi. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk menganalisis apakah ada pengaruh antara kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan ketika dikontrol oleh kepemimpinan di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana hubungan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur ?
2. Apakah hubungan antara sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama

Kabupaten Sumba Timur masih tetap ada ketika dikontrol oleh kepemimpinan ?

3. Seberapa besar hubungan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur ketika dikontrol oleh kepemimpinan ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui signifikansi dan hubungan antara kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur apakah masih tetap ada atau tidak setelah dikontrol dengan variabel kepemimpinan.
- c. Untuk mengetahui besarnya hubungan antara sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Untuk karyawan

- 1) Karyawan dapat mengetahui seberapa produktifkah sumber daya manusia yang ada di tempat mereka bekerja.
- 2) Karyawan dapat mengetahui seberapa besar peningkatan kinerja mereka setelah mendapatkan dukungan dari sarana prasarana kerja dan pemimpin mereka
- 3) Sebagai acuan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai visi dan misi lembaga.

b. Untuk Kepala Kantor

- 1) Sebagai informasi seberapa kompeten sumber daya manusia yang dimiliki lembaga yang dipimpin .
- 2) Sebagai informasi bahwa pentingnya perhatian terhadap sumber daya manusia dan sarana prasarana kerja untuk peningkatan kinerja karyawan dan organisasi dalam lembaga yang dipimpin.
- 3) Sebagai acuan untuk lebih meningkatkan motivasi kepada karyawan dan meningkatkan performa sebagai Kepala Kantor.

c. Untuk Lembaga (Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur)

- 1) Sebagai informasi dan bahan masukan tambahan bagi lembaga dalam menyikapi masalah masalah seputar sumber daya manusia, sarana prasarana, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

- 2) Sebagai bahan pertimbangan untuk merumuskan kebijakan kebijakan baru dalam rangka memperbaharui sumber daya manusia dan sarana rasarana yang telah ada agar tujuan lembaga dapat tercapai.

#### **D. Telaah Pustaka**

Penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia, sarana prasarana, motivasi kerja serta kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Berdasarkan hasil analisis literatur yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kecenderungan dalam membahas permasalahan mengenai topik yang serupa dengan topik penelitian skripsi ini.

Dalam membahas topik tentang kinerja karyawan, literatur yang telah ada sebelumnya cenderung mengupas hanya dengan mengkorelasikan antara variabel independen dan dependen saja. Sehingga, tidak dapat diketahui bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut benar-benar linier atau tidak. Kecenderungan lain yang ditemukan adalah beberapa literatur membahas mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dikhususkan pada

satu variabel tertentu. Pembahasan tersebut mencakup pengaruh kepuasan kompensasi karyawan, pelatihan dan pengembangan kualitas karyawan, fasilitas, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, sejauh kajian yang dilakukan oleh peneliti, belum ada penelitian terdahulu yang secara umum membahas mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang dikontrol dengan kepemimpinan. Hal tersebut dapat dilihat melalui penjelasan berdasarkan literatur-literatur yang akan dibahas berikut.

Peneiltian pertama yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Eddy Yunus<sup>12</sup> yang ingin mengetahui apakah kompetensi sumber daya manusia yang meliputi kemampuan berkomunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, pemutusan pendapat serta analisis, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis data yang dilakukan adalah dengan mengukur tingkat korelasi antara variabel independen dan dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regresi analysis*) dengan hasil nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang dihasilkan sebesar 0,773 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya terdiri dari kompetensi komunikasi ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,681 > t_{tabel} 2,000$ , kerjasama kelompok ( $X_2$ ) dengan  $t_{hitung} 6,778 > t_{tabel} 2,000$ , kepemimpinan ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 4,089 > t_{tabel} 2,000$  dan pemutusan pendapat secara analisis ( $X_4$ ) dengan  $t_{hitung} 3,271 > t_{tabel} 2,000$

---

<sup>12</sup> Eddy Yunus ,”Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhdap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Paben Tanjung Perak Surabaya,” *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, No. 110 (2009): 1-21.

secara bersama-sama mampu menjelaskan adanya perubahan kinerja pegawai (Y) dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 66,263 lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$  yaitu 2,48 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, kemampuan berkomunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, dan putusan pendapat secara simultan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya atau dapat dikatakan hipotesis kelima dalam penelitian ini dapat diterima karena jika variabel kemampuan berkomunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan putusan pendapat secara analisis mengalami perubahan meningkat maka kinerja pegawai nya pun ikut meningkat.

Penelitian Eddy Yunus memiliki persamaan dengan penelitian ini yakni sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel yang dipengaruhi, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independennya. Peneliti menggunakan 3 variabel independen sedangkan Edy Yunus menggunakan 4 variabel independen. Perbedaan selanjutnya yakni tidak adanya korelasi parsial dengan menghadirkan variabel Z sebagai variabel kontrolnya yang nantinya akan benar benar membuktikan bahwa variabel independen dan dependen benar-benar berpengaruh secara linier. Adapun yang ingin dikritisi dari penelitian Edy Yunus yakni tidak diinterpretasikannya nilai  $r$  tabel *product-moment* yang telah diperoleh, sehingga pembaca tidak dapat mengetahui bahwa hubungan yang terjadi tersebut berada dalam kategori yang kuat, sedang, atau rendah.

Rupik Arofah<sup>13</sup> juga meneliti tentang kinerja karyawan dengan menggunakan 3 variabel X yakni  $X_1$  fasilitas kantor,  $X_2$  motivasi kerja, dan  $X_3$  disiplin kerja, sedangkan variabel Y -nya adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 180 orang perangkat desa yang diambil dengan metode pengambilan sampel *proportional random sampling* menggunakan rumus Slovin sehingga mendapatkan jumlah 125 sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif presentase, asumsi klasik dan regresi linear berganda. Dari analisis data tersebut didapatkan bahwa pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa adalah 71,9% dalam kategori baik, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa adalah 70,8% dalam kategori baik, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa adalah 70,3% dalam kategori baik. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang baik secara simultan maupun parsial. Adapun secara simultan yang dibuktikan dengan uji F diperoleh F hitung sebesar 131,037 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan secara parsial yang dibuktikan dengan uji t diperoleh t hitung sebesar 4,797 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  untuk variabel fasilitas kantor ( $X_1$ ), 2,626 dengan signifikansi  $0,010 < 0,05$  untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), dan 5,848

---

<sup>13</sup>Rupik Arofah, "Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang." (Skripsi, Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2015)

dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  untuk variabel disiplin kerja ( $X_3$ ). Besarnya pengaruh antara fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang secara simultan 75,9 % dan sisanya sebesar 24,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi fasilitas, motivasi, dan disiplin kerja perangkat desa maka akan baik juga kinerja karyawannya.

Adapun penelitian Rupik memiliki persamaan dengan penelitian ini yakni sama sama meneliti tentang kinerja karyawan. Namun, tetap memiliki perbedaan yakni *pertama*, variabel  $X_2$  penelitian Rupik dijadikan variabel  $X_3$  oleh peneliti, *kedua* angka signifikan dalam penelitian Rupik adalah taraf kesalahan 5% atau taraf signifikansi 95% sebesar 0,361, sedangkan peneliti menetapkan angka kesalahan 0,05 yang berarti jika  $r_{hitung} > 0,05$  maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid. *Ketiga*, tidak adanya variabel Z untuk menginvestigasi kelinieran hubungan antara variabel X dan Y. Adapun yang ingin dikritisi dari penelitian Rupik adalah tidak dijelaskan korelasi yang digunakan, apakah menggunakan *pearson correlations* atau *kendall's tau b correlations*. Selanjutnya, tidak diuraikan pula secara rinci uji simultan (Uji F) dan uji parsial (uji t) yang dihasilkan kedalam paragraf agar pembaca dapat lebih paham, karena jika hanya disajikan dengan tabel, dikhawatirkan ada sebagian pembaca yang kurang paham. Selain itu, nilai  $r_{xy}$  belum disebutkan sehingga besar korelasi dan arah hubungan tidak diketahui.

Penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Reiza Manda Muhammad Pratama<sup>14</sup> yang ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini memiliki variabel X berupa motivasi dan variabel Y berupa kinerja aparatur pemerintah. Populasi dari penelitian ini yaitu sebanyak 16 orang responden yang otomatis dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlahnya yang kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment* dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi pegawai dengan kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya yang ditunjukkan dengan nilai F dimana  $F_{hitung}$  sebesar 10,449 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 4,60, kemudian koefisien korelasi sebesar 0,654, karena kategori hubungan yang kuat yakni antara 0,60-0,799. Dari hasil analisis regresi linear didapatkan bahwa motivasi pegawai dapat mempengaruhi kinerja sebesar 42,7% dan sisanya yakni 57,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Reiza memiliki persamaan dengan penelitian ini yakni sama-sama meneliti kinerja pegawai. Hanya saja, dalam penelitian Reiza, ia hanya menggunakan satu variabel X saja yakni motivasi pegawai yang dalam penelitian ini dijadikan sebagai variabel ketiga (X3)

---

<sup>14</sup> Reiza Manda Muhammad Pratama, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya," *Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan* 4, No 4 (2015): 1-13.

,sedangkan peneliti memiliki tiga variabel X yakni sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja. Sehingga penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti nantinya akan lebih kompleks mengupas tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa hal yang menurut peneliti perlu untuk dikritisi dari penelitian Reiza. *Pertama*, penelitian Reiza masih sangat sederhana. Sampel yang digunakan terlalu sedikit yakni 16 orang, sehingga agak sulit untuk digeneralisasikan bahwa memang motivasi berpengaruh terhadap kinerja seluruh aparatur pemerintah di Kantor Camat Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. Jika responden yang berada di kantor tersebut hanya terdapat 16 orang saja, maka menurut peneliti alangkah lebih baiknya metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, dimana Reza akan mendapatkan data yang lebih luas dari masing-masing responden tersebut. *Kedua*, tidak ditetapkannya angka kesalahan dalam pengambilan dan pengujian sampel, sedangkan peneliti menetapkan taraf kesalahan sebesar 5% dalam pengambilan dan pengujian sampel. *Ketiga*, pengujian data yang dipakai oleh Reiza masih menggunakan korelasi *product moment* sedangkan peneliti menggunakan *kendall's tau-b correlations*. *Keempat*, penelitian Reiza juga hanya sebatas korelasi regresi linear saja tanpa adanya korelasi parsial sehingga tidak dapat di jelaskan bahwa variabel independen dengan variabel dependen benar-benar menunjukkan adanya hubungan yang linear. Sedangkan, dalam penelitian ini terdapat korelasi parsial dengan menghadirkan variabel kontrol (variabel Z) berupa kepemimpinan.

Penelitian berikutnya adalah penelitian oleh Sopar Sihar Imanuel Siagian.<sup>15</sup> Penelitian tersebut memiliki karakteristik yang hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yakni meneliti tentang beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan yang bekerja di kantor PT. Armada International Motor. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap beberapa variabel independen yang digunakan yakni variabel pelatihan dengan taraf signifikansi sebesar  $0,049 < \alpha = 0,05$  (*level of signifikan*), variabel kepuasan dengan sebesar  $0,007 < \alpha = 0,05$  (*level of signifikan*), variabel motivasi sebesar  $0,003 < \alpha = 0,05$  (*level of signifikan*), variabel disiplin kerja sebesar  $0,036 < \alpha = 0,05$  (*level of signifikan*) terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Dari hasil analisis statistik di atas menunjukkan variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja layak dijadikan model penelitian. Hasil ini juga mencerminkan bahwa keempat model tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat kinerja karyawan (variabel Y) pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya sangat ditentukan oleh tingkat pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan (variabel X) terhadap PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya tersebut. Hasil ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi

---

<sup>15</sup>Sopar Sihar Imanuel Siagian, "Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmud dan Riset Manajemen* 4, No.9 (2015): 1-20.

berganda (R) sebesar 0,687 atau 68,7% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap kerja karyawan terhadap PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya memiliki hubungan yang erat.

Seperti yang disinggung sebelumnya bahwa penelitian ini memiliki karakteristik yang hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, namun tetap saja memiliki perbedaan. Persamaannya terletak pada variabel terikatnya (variabel Y) yaitu sama-sama memilih kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penentuan variabel bebasnya (variabel X). Variabel X yang dipilih oleh Sopar Sihar berjumlah 4 variabel yaitu Pelatihan ( $X_1$ ), Kepuasan Kompensasi ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), dan disiplin Kerja ( $X_4$ ), sedangkan penelitian ini menggeneralisasikannya kedalam 3 variabel yaitu sumber daya manusia ( $X_1$ ), sarana prasarana ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ). Perbedaan selanjutnya terletak pada tidak ditelitinya sarana prasarana sebagai variabel X yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya seperti yang akan diteliti oleh peneliti di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur. Ada beberapa hal yang ingin dikritisi oleh peneliti mengenai penelitian yang dilakukan oleh Sopar. *Pertama*, tidak dijelaskannya metode penentuan sampel yang akan disebariskan kuesioner nantinya. Sebelumnya, pada halaman 5-6 tentang teknik pengambilan sampel dijelaskan bahwa Sopar mempertimbangkan sampel karena jumlah populasi yang terlalu banyak, namun sayangnya tidak dijabarkan berapa populasi yang ada di kantor tersebut, bagaimana teknik pengambilan sampelnya, dan tidak dijelaskan alasan mengapa mengambil

responden sejumlah 100 orang tersebut. *Kedua*, tidak diadirkannya variabel kontrol (variabel Z) dalam penelitian Sophar untuk membuktikan bahwa variabel  $X_1, X_2, X_3,$  dan  $X_4$  yang dimilikinya benar-benar berpengaruh secara linear terhadap variabel Y, sedangkan penelitian ini akan menggunakan kepemimpinan sebagai variabel kontrol (variabel Z) untuk lebih menguatkan hasil penelitian. *Ketiga*, tidak diinterpretasikannya nilai yang diperoleh, sehingga pembaca tidak dapat mengetahui bahwa hubungan yang terjadi tersebut berada dalam kategori yang kuat, sedang, atau rendah.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Eka Desy Wulandari tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram (LPTI) Yogyakarta.<sup>16</sup> Penelitian yang mengambil sampel 51 karyawan ini diteliti dengan menggunakan *uji F* dan *uji t* dengan 3 variabel berbeda yaitu variabel independen lingkungan kerja dan fasilitas kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) LPTI Pelataran Mataram. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}(23,800) > t_{tabel}(1,665)$  dan memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram sebesar 92,02% yang berarti semakin tinggi nilai lingkungan kerja yang ditunjukkan dari indikator-indikator lingkungan kerja antara lain: peralatan kerja, suhu

---

<sup>16</sup>Eka Desy Wulandari, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta", (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015): 65-77.

tempat kerja, kesesakan , dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan LPTI. Selanjutnya, variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  (0,965) <  $t_{tabel}$  (1,665) dan memberikan sumbanganeftif yang tidak berarti terhadap kinerja karyawan sebesar 0,28%. Ini berarti fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bisa jadi hal tersebut dikarenakan karyawan tidak mempermasalahkan fasilitas kerja karena sudah terpenuhi dengan baik. Kemudian, variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan kinerja karyawan (Y) LPTI Pelataran Mataram. Hal tersebut ditunjukkan dengan  $F_{hitung}$  sebesar 286,926 dengan *Sig.*  $0.000 < 0,05$ . Pengaruh secara serentak juga ditunjukkan dengan koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 92,3%, sedangkan sisanya 7,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Di sini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini juga sama-sama menggunakan kuesioner dan *total sampling* dalam pengumpulan datanya. Perbedaannya terletak pada variabel independennya. Jika penelitian tersebut menggunakan lingkungan kerja dan

fasilitas kerja sebagai variabel independen, maka peneliti menggunakan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja sebagai variabel independennya. Selanjutnya, perbedaan penelitian ini dengan penelitian Eka adalah penelitian ini mempunyai variabel kontrol (variabel Z) berupa kepemimpinan yang akan mengontrol apakah variabel X dan Y benar benar berpengaruh secara linier atau tidak, sedangkan penelitian Eka tidak memiliki variabel kontrol.

Sedikit berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu lainnya, kali ini penelitian yang senada dengan topik kajian yang diangkat oleh peneliti yaitu penelitian oleh Yulenta Bayangsari Utami<sup>17</sup> yang ingin mengetahui apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Menurut peneliti, penelitian tersebut memiliki beberapa kesamaan yang tersirat didalamnya. Pendidikan dan pelatihan tentunya ditujukan kepada karyawan yang akan berimbas kepada kualitas karyawannya. Kemudian, pendidikan dan pelatihan juga berkaitan dengan usaha dari lembaga tersebut dalam hal ini Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, yang oleh peneliti dimasukkan kedalam sub variabel motivasi karyawan. Dengan sama-sama bervariasi dependen yakni kinerja karyawan, penelitian tersebut memperlihatkan hasil yang ditunjukkan oleh data-data yang diperoleh dari kuesioner yang di sebar kepada 44 responden yakni aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang.

---

<sup>17</sup> Yulenta Bayangsari Utami, "Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang," *Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan* 4, No 3(2015): 1-18.

Koefisien korelasi antara variabel pendidikan dan pelatihan (X) dengan variabel kinerja aparatur pemerintahan (Y) yang didapatkan adalah sebesar 0,800. Variabel pendidikan dan pelatihan dikategorikan cukup baik. Hal ini dilihat dari indikator kebutuhan pendidikan dan pelatihan sebesar 45,4% menyatakan kebutuhan pendidikan dan pelatihan tergolong cukup baik, pada indikator penentuan sasaran 50% menyatakan indikator penentuan sasaran tidak baik, pada variabel indikator identifikasi manfaat 63,6% tergolong cukup baik dan pada indikator penilaian pelaksanaan program 45,45% menyatakan indikator ini tergolong cukup baik. Kemudian untuk variabel kinerja aparatur pemerintahan dikategorikan secara umum cukup baik. Hal ini dapat dilihat pada variabel indikator produktivitas 45% menyatakan produktivitas tergolong baik, pada indikator kualitas layanan 43,2% tergolong cukup baik, pada indikator responsivitas 45,6% tergolong cukup baik dan indikator akuntabilitas 45,46% tergolong cukup baik. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada sampelnya. Sampel yang diambil oleh Yulenta Bayangsari Utami adalah 44 responden dengan teknik sampel jenuh, sedangkan peneliti mengambil 52 responden dengan teknik total sampling. Perbedaan selanjutnya terletak pada variabel independen nya. Penelitian tersebut memiliki variabel independen yang dikhususkan pada pelatihan dan pendidikan, sedangkan peneliti menggunakan variabel independen yaitu sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi yang didalamnya mencakup pelatihan dan pendidikan bagi karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur. Perbedaan selanjutnya adalah

tidak ditelitinya variabel kontrol (variabel Z) dalam penelitian Yulenta untuk membuktikan bahwa variabel X yang dimilikinya benar-benar berpengaruh secara linear terhadap variabel Y, sedangkan penelitian ini akan menggunakan kepemimpinan sebagai variabel kontrol (variabel Z) untuk lebih menguatkan hasil penelitian.

Penelitian berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Maria Rini Kustrianningsih, Maria Magdalena Minarsih, dan Leonardo Budi Hasiolan.<sup>18</sup> Penelitian tersebut ingin mengetahui apakah ada pengaruh yang ditunjukkan dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat yakni, motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan sebagai variabel (X) serta kinerja pegawai sebagai variabel (Y). Analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda, uji t, uji F, dan uji  $r^2$  dengan mengambil sampel sebanyak 56 responden yang merupakan karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Berdasarkan hasil pengujian validitas data-data yang ada, maka didapatkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,187. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  (3,748) >  $t_{tabel}$  (1,684) dan  $sign.(0,000) < sign \alpha$  (0,05). Ini berarti, apabila motivasi kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang semakin meningkat pula.

---

<sup>18</sup>Maria Rini Kustrianningsih, Maria Magdalena Minarsih, dan Leonardo Budi Hasiolan, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang," *Jurnal of Management* 2, No.2 (2016).

Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yakni sama-sama meneliti pengaruh variabel (X) motivasi kerjaterhadap variabel (Y) kinerja karyawan. Sama-sama menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data di lapangan, sama-sama memiliki variabel kepemimpinan, namun dalam penelitian ini variabel kepemimpinan bukan sebagai variabel X, melainkan sebagai variabel Z yang akan mengontrol hubungan antara variabel X dan Y. Perbedaan selanjutnya terletak pada tidak ditelitinya sumber daya manusia dan sarana prasarana dalam penelitian tersebut. Padahal, seperti yang kita ketahui bahwa faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas sumber daya manusia yang ada didalam lembaga. Perbedaan selanjutnya, tidak adanya variabel kontrol (variabel Z) dalam penelitian Maria Rini dkk sebagai penguat bahwa apakah hubungan antara variabel X dan Y benar-benar linear atau tidak.

Penelitian tentang kinerja pegawai lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Agus Ali Suharto.<sup>19</sup> Ia meneliti tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitiannya adalah 40 orang pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri. Pengumpulan data dilakukan dengan metode studi kepustakaan, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitan menunjukkan

---

<sup>19</sup> Agus Ali Suharto, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri," *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi* 1, No.3 (2012): 67-79.

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara  $X_1$  kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0.408 atau 40,8%, diikuti oleh variabel  $X_2$  komitmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja yaitu sebesar 0.134 atau 13.4%, dan pengaruh motivasi  $X_3$  sebesar 0,392 atau 39.2% yang artinya, jika variabel X meningkat maka meningkat pula variabel Y nya.

Letak persamaann penelitian Agus dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kinerja pegawai/karyawan tetapi berbeda pada variabel  $X_2$  nya yakni peneliti mengambil sarana dan prasarana sebagai variabel  $X_2$  sedangkan Agus menggunakan komitmen sebagai variabel  $X_2$  nya. Perbedaan berikutnya adalah pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian Agus adalah *pearson product* sedangkan peneliti menggunakan *kendal's tau-b correlations* dengan angka signifikan  $> 0,05$ . Penelitian Agus juga tidak menghadirkan variabel Z untuk menginvestigasikan kelinieran hubungan antara variabel X dan Y, sedangkan peneliti menghadirkan kepemimpinan sebagai variabel Z untuk menjelaskan bahwa variabel X dan Y benar benar berpengaruh secara linier. Adapun yang ingin dikritisi dari penelitian Agus adalah tidak dijelaskannya jumlah populasi dan metode penentuan sampel yang digunakan sehingga diambil keputusan bahwa sampel yang digunakan 40 orang pegawai. Kemudian dalam metode pengumpulan datanya disamping menggunakan kuesioner, Agus juga menggunakan wawancara untuk penelitiannya, sedangkan menurut Sugiyono wawancara cocok hanya dilakukan untuk penelitian kualitatif dimana wawancara dapat menggali lebih dalam tentang informasi yang diinginkan dari responden.

Berdasarkan deskripsi di atas dapat dilihat beberapa kecenderungan penelitian-penelitian terdahulu dalam membahas tema terkait permasalahan penelitian dalam skripsi ini. Secara garis besar, literatur-literatur tentang kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan cenderung dipisah-pisah antara ketiganya. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa berhasil atau tidaknya sebuah organisasi tergantung dari banyak faktor-faktor pendukungnya. Berbicara mengenai kinerja karyawan, maka ada banyak hal yang dapat mempengaruhinya. Sumber daya manusia merupakan hal utama yang harus diperhatikan. Sumber daya manusia adalah individu-individu yang menjalankan segala kegiatan yang ada dalam organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendongkrak keberhasilan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia tidak dapat berjalan sendiri tanpa adanya sarana dan prasarana untuk membantu segala pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Tanpa adanya sarana dan prasarana, tugas yang diberikan mungkin akan selesai namun tidak akan sesuai dengan harapan. Sumber daya manusia yang telah didukung oleh sarana dan prasarana yang baik diharapkan mampu membawa sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Namun, jika sumber daya manusia tidak diperhatikan perkembangannya, maka lambat laun akan mengalami kemunduran. Sumber daya manusia harus selalu dipantau demi kelancaran organisasi, agar dapat menggunakan sarana prasarana sebagai mana mestinya, tidak boros, menggunakan fasilitas-fasilitas sesuai dengan kapasitasnya, dan melakukan

pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Disini, sumber daya manusia memerlukan motivasi untuk tetap bertahan dan menjaga ritme kerja. Motivasi yang dimaksudkan dapat berupa materil dan non materil. Hal hal tersebut dimungkinkan dapat meningkatkan semangat dari para karyawan untuk tetap loyal kepada organisasinya.

Hal ini berbeda dengan kecenderungan literatur-literatur mengenai kinerja kerjawan yang dilihat peningkatannya melalui sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja yang dipisah antara ketiganya, sehingga dinilai tidak cukup relevan mengingat ketiga variabel tersebut adalah hal penting yang harus diperhatikan demi peningkatan kinerja karyawan dan keberlangsungan sebuah organisasi. Penelitian-penelitian terdahulu yang serumpun dengan tema penelitian ini pun masih sebatas variabel independen dan dependen tanpa disertai adanya variabel kontrol untuk menguji apakah hubungan antara variabel independen dan dependen tersebut benar-benar terjadi secara linier. Oleh karena itu, peneliti mengadakan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang juga akan dilihat hubungannya ketika dikontrol oleh variabel (Z) berupa kepemimpinan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk memberikan gambaran mengenai susunan skripsi ini, maka perlu dijelaskan sistematika pembahasan yang secara umum terdiri dari V (lima) bab, yaitu:

### **BAB I Pendahuluan**

Pada BAB I berisi latar belakang yang menguraikan topik permasalahan mengapa penelitian ini perlu untuk dilakukan. Dalam bab ini juga dilengkapi dengan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II Landasan Teori dan Hipotesis**

Isi dari BAB II yakni tentang teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian ini dan hipotesis yang digunakan untuk menerima atau menolak teori yang telah ada sebelumnya.

### **BAB III Metode Penelitian**

Dalam BAB ini terdapat metode penelitian yang meliputi tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, *unit of analysis*, populasi dan sampel, variabel penelitian, instrumen dan metode pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, serta teknik analisa data.

### **BAB IV Korelasi antara Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

BAB IV berisikan hasil penelitian dan olah analisa data yang didapatkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur. Analisis

data didalam penelitian ini adalah analisis korelasi dengan teknik *bivariat* dan *partial* dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 16.

## **BAB V Penutup**

BAB ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis data yang terdapat dalam BAB IV, serta berisi tentang saran dan masukan masukan positif untuk Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur yang berakaitan dengan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja serta hubungannya terhadap kinerja karyawan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah dan analisa temuan-temuan dalam penelitian yang telah dibahas pada bab IV sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Hubungan positif dan signifikan yang terlihat antara variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), sarana prasarana ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), ternyata adalah *spurious* (tidak ada hubungan secara linier). Artinya, hubungan antara variabel independen dan variabel dependen terjadi karena adanya penerapan variabel kontrol yakni kepemimpinan ( $Z$ ).
2. a. Hubungan antara variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) terjadi karena adanya intervensi/mediasi variabel kepemimpinan ( $Z$ ). Hal ini didasarkan pada perbandingan antara koefisien korelasi *bivariate* ( $r_{yx1}$ ) dan korelasi *partial* ( $r_{yx2z}$ ) adalah  $0.595 > 0.480$ . Artinya, kualitas sumber daya manusia membutuhkan kontrol dari kepemimpinan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Jika tidak adanya kontrol dari pemimpin dengan gaya kepemimpinannya, maka kualitas sumber daya manusia tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

- b. Hubungan antara variabel sarana prasarana ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) terjadi karena adanya intervensi/mediasi variabel kepemimpinan ( $Z$ ). Hal ini didasarkan pada perbandingan antara koefisien korelasi *bivariate* ( $r_{yx2}$ ) dan korelasi *partial* ( $r_{yx2z}$ ) adalah  $0.693 > 0.555$ . Artinya, sarana prasarana membutuhkan kontrol dari kepemimpinan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Jika tidak adanya kontrol dari pemimpin dengan gaya kepemimpinannya, maka sarana prasarana tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan.
- c. Hubungan antara variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) terjadi karena adanya intervensi/mediasi variabel kepemimpinan ( $Z$ ). Hal ini didasarkan pada perbandingan antara koefisien korelasi *bivariate* ( $r_{yx3}$ ) dan korelasi *partial* ( $r_{yx3z}$ ) adalah  $0.550 > 0.331$ . Artinya, motivasi kerja membutuhkan kontrol dari kepemimpinan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Jika tidak adanya kontrol dari pemimpin dengan gaya kepemimpinannya, maka motivasi kerja tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan.
3. a. Koefisien korelasi *partial* antara variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) ketika dikontrol oleh kepemimpinan ( $Z$ ) adalah 0.480. Hubungan tersebut masuk dalam kategori sedang dan secara statistik pada angka kepercayaan 95%, sudah cukup bukti untuk menyatakan hubungan tersebut signifikan.

- b. Koefisien korelasi *partial* antara variabel sarana prasarana ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y) ketika dikontrol oleh kepemimpinan (Z) adalah 0.555. Hubungan tersebut masuk dalam kategori sedang dan secara statistik pada angka kepercayaan 95%, sudah cukup bukti untuk menyatakan hubungan tersebut signifikan.
- c. Koefisien korelasi *partial* antara variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y) ketika dikontrol oleh kepemimpinan (Z) adalah 0.331. Sekalipun hubungan tersebut masuk dalam kategori sedang, secara statistik pada angka kepercayaan 95%, sudah cukup bukti untuk menyatakan hubungan tersebut signifikan.

## **B. Saran-Saran**

1. Kualitas sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur masih berada pada kategori tidak baik, sehingga perlu dipertahankan untuk kinerja yang sudah baik, memperhatikan proses rekrutmen dan usaha-usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia oleh pihak-pihak terkait yang bertanggung jawab atas hal tersebut. Usaha-usaha tersebut dapat berupa perekrutan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan atau *workshop* yang dapat menambah wawasan dan pengalaman para karyawan.
2. Sarana dan prasarana yang ada di Kantor Kementereian Agama Kabupaten Sumba Timur masih berada pada kategori tidak memadai, sehingga perlu adanya identifikasi oleh pihak berwenang mengenai

sarana dan prasarana penunjang kinerja baik dari segi kualitas dan kuantitas, agar karyawan dapat terbantu dalam pekerjaan.

3. Motivasi kerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur masih berada pada kategori rendah, oleh karena itu perlu adanya perhatian lebih mengenai penyebab-penyebab rendahnya kinerja karyawan baik secara internal maupun eksternal oleh pihak yang berwenang agar karyawan lebih terdorong lagi untuk meningkatkan kinerja mereka.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Adi, Syamsul dan Widyaningrum. 2009. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Anoraga, Pandji. 1997. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiyono, Haris, Amirullah. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Davis, Rebecca. 1996. *Statistics: A Tool for Social Research* (Belmont: Wadsworth Publishing Company).
- George, Darren. dan Paul Mallery. 2003. *SPSS for Windows Step by Step! A Simple Guide and Reference* Boston: Allyn and Bacon.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 1982. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Matondang, M H. 2008. *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Moenir,H.A.S.2014. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Mursi, Abdul Hamid. 1997. *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani Press
- Nawawi, Hadari. 2000. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Intermedia.
- Notoadmodjo Soekidjo.2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riva'i,Veitzhal.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A.2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* cetakan kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan, pendekatan kuantitatif,kualitatif, danR&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.
- Umar, Husein. 2011.*Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Zuriah, Nurul. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan, teori dan aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

### **Jurnal dan Skripsi**

- Afrizal. Haris. 2014. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prsarana,dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta. Skripsi, Program Studi Keungan Islam

Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
Yogyakarta.

- Ali Suharto, Agus. 2012. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Revitalisasi 1 (3): 67-79.
- Anoki, Herdian Dito. 2010. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Skripsi, Universitas Diponegoro.
- Anwar,Prabu. 2005. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN MUARA ENIM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* 3 (6): 1-25.
- Arofah, Rupik. 2015. Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. *Skripsi*, Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Assilina. 1996. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Sari Husada Yogyakarta”. *Skripsi*. Yogyakarta: STIE YKPN. (1996) alamat web
- Chaerul Ikhsan, Muhamad. 2013. Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Peltihan Daerah BANDIKLATDA Provinsi Jawa Barat”. *Skripsi*, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Dzakiyah Darojat dalam Djaelani Haluty. 2014. Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. *Jurnal Irfani*. Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo.10 (1).
- Kustrianningsih, Maria Rini,Maria Magdalena Minarsih,dan Leonardo Budi Hasiolan. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Jurnal of Management*2 (2):
- Pattiasina, Markx, dkk. Jurnal administrasi bisnis, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado”,

- Pratama, Reiza Manda Muhammad. 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan* 4 (4): 1-13
- Siagian, Sopar Sihar Imanuel. 2015. Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*4(9):1-20
- Utami, Yulenta Bayangsari. 2015. Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. *Jurnal S1 Ilmu Pemerintahan* 4 (3): 1-18.
- Wulandari, Eka Desy. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ekonomi.
- Yunus, Eddy. 2009. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Paben Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*,. (110): 1-21.

#### **Website**

- <https://id.wikipedia.org/wiki/Kepemimpinan> di akses pada 23 september 2016 jam 22.45 WIB
- <http://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>. Diakses melalui Google Scholar pada 20 November 2016 jam 22.00 WIB
- <https://idtesis.com/analisis-tabulasi-silang-crosstab/> di akses pada 11 november 2016 jam 22.00

#### **Peraturan Perundang Undangan**

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja pasal 3
- Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 7 tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah Pasal 1.



# LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117  
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>. Email: [ftk@uin-suka.ac.id](mailto:ftk@uin-suka.ac.id) YOGYAKARTA 55281

Nomor : UIN.2/KJ.MPI/PP.00.9/178/2016  
Lampiran : 1 (Satu) jilid proposal  
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Yogyakarta, 7 September 2016

Kepada Yth. :  
**Rinduan Zain, MA**  
Dosen Jurusan MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Berdasarkan hasil rapat pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 22 Agustus 2016 perihal pengajuan Proposal Skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2016/2017 setelah proposal tersebut dapat disetujui Fakultas, maka Bapak/Ibu telah ditetapkan sebagai pembimbing Skripsi Saudara:

Nama : Sitti Laeliah Rahmayani  
NIM : 12490094  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,  
SARANA PRASARANA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KEMENTERIAN  
AGAMA KABUPATEN SUMBA TIMUR PROVINSI NUSA  
TENGGARA TIMUR

Demikian agar menjadi maklum dan dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

an. Dekan  
Ketua Program Studi MPI

  
Dr. Iman Machali, M. Pd  
NIP. 197910112009121005

Tembusan dikirim kepada yth :

1. **Ketua Prodi MPI**
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip TU



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117  
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>. Email: [ftk@uin-suka.ac.id](mailto:ftk@uin-suka.ac.id) YOGYAKARTA 55281

---

**BUKTI SEMINAR PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Sitti Laeliah Rahmayani  
Nomor Induk : 12490094  
Jurusan : MPI  
Semester : IX  
Tahun Akademik : 2016/2017  
Judul Skripsi : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, SARANA PRASARANA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUMBA TIMUR PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Telah mengikuti Seminar Proposal Skripsi tanggal : 21 Desember 2016

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada pembimbing berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposal lebih lanjut.

Yogyakarta, 21 Desember 2016

Ketua Program Studi MPI

  
Dr. Imam Machali, M. Pd  
NIP. 19791011 200912 1 005

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117  
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>. Email: [ftk@uin-suka.ac.id](mailto:ftk@uin-suka.ac.id) YOGYAKARTA 55281

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Pada Hari : Rabu  
Tanggal : 21 Desember 2016  
Waktu : 09.00  
Materi : Seminar Proposal Skripsi

NO.	PELAKSANA	TANDA TANGAN
1.	Pembimbing Rinduan Zain, MA	

Mahasiswa Pembuat Proposal Skripsi

Nama Mahasiswa : Sitti Laeliyah Rahmayani  
Nomor Induk : 12490094  
Jurusan : MPI  
Tahun Akademik : 2016/2017

Tanda Tangan

Judul Skripsi : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, SARANA PRASARANA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUMBA TIMUR PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Pembahas

NO.	NIM	NAMA	TANDA TANGAN
1.	12490101	Muhammad Nasrullah Irfan	1.
2.	12490100	Nofita Arumsari	2.
3.	12490121	Milla Nisfayani	3.
4.	12490010	Ammar Yusuf	4.
5.	12490123	M. Khagiq Annazili	5.
6.	13490040	M. Kholif. Suhadha	6.

7. 13430011 Septiana Dewi U.

7.

Yogyakarta, 21 Desember 2016

8. 13430090 Nof Kwandani.

Moderator

9. 13490019 Maimunah

9.

Rinduan Zain, MA

NIP. 19700407 199703 1 001

10. 13430016 Asni Rahmah

10.

11. 13490009 Wahyu Wardoyo

12. 13490017 M. Sabiq Izzudin

12.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734 <http://tarbiyah.uin-suka.ac.id/>  
E-mail : [ftk@uin-suka.ac.id](mailto:ftk@uin-suka.ac.id). YOGYAKARTA 55281

Nomor : B-008/Un.02/DT.1/PN.01.1/03/2017  
Lamp. : 1 Bendel Proposal  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

21 Maret 2017

Kepada  
Yth : Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta  
c.q Kepala Baskesbanglinmas DIY  
Di Jl. Jenderal Sudirman No. 5  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul : "**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA , SARANA PRASARANA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUMBA TIMUR**", diperlukan penelitian. Oleh karena itu kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami :

Nama : Sitti Laeliyah Rahmayani  
NIM : 12490094  
Semester : X (Sepuluh)  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat : Jl. Bimasakti Sapen

untuk mengadakan penelitian di : **Kementerian Agama Kab. Sumba Timur NTT** dengan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Adapun waktunya mulai tanggal : Maret-April 2017  
Demikian atas perkenan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*



a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik

Istiningih

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Kajur PBA
3. Mahasiswa yang bersangkutan ( untuk dilaksanakan )
4. Arsip



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233  
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 22 Maret 2017

Kepada Yth. :

Nomor : 074/2878/Kesbangpol/2017  
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Gubernur Nusa Tenggara Timur  
Up. Kepala Kantor Pelayanan Perizinan  
Terpadu Satu Pintu Provinsi Nusa Tenggara  
Timur

di Kupang

Memperhatikan surat :

Dari : Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Tarbiyah dan  
Keguruan UIN Sunan Kalijaga  
Nomor : B-0908/Un.02/DT.1/PN.01.1/03/2017  
Tanggal : 21 Maret 2017  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : **"PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, SARANA PRASARANA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUMBA TIMUR PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR"** kepada:

Nama : SITTI LAELIYAH RAHMAYANI  
NIM : 12490094  
No.HP/Identitas : 085253148117/940116360031  
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga  
Lokasi Penelitian : Kabupaten Sumba Timur Provinsi Nusa Tenggara Timur  
Waktu Penelitian : 25 Maret 2017 s.d 30 April 2017

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga;
3. Yang bersangkutan.



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR  
DINAS PENANAMAN MODAL

DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP)

Jl. Basuki Rahmat No. 1 Kota Kupang – Telp/Fax. (0380) 833213; 821827

Email : [kpptspprovntt@yahoo.co.id](mailto:kpptspprovntt@yahoo.co.id); [bkpm\\_ntt@yahoo.com](mailto:bkpm_ntt@yahoo.com); Website: [www.kpptspprovntt.go.id](http://www.kpptspprovntt.go.id); [www.bkpm-nttprov.web.id](http://www.bkpm-nttprov.web.id)

Kupang, 31 Maret 2017

Nomor : 070/1023/DPM-PTSP/2017  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

Kepada  
Yth. Bupati Sumba Timur  
Cq. Kepala Badan Kesbang Linmas  
Kabupaten Sumba Timur  
di -  
WAINGAPU

Menindaklanjuti Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 074/2878/Kesbangpol/2017 tanggal 22 Maret 2017, tentang Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian, dan setelah mempelajari rencana kegiatan/proposal yang diajukan, maka dapat diberikan Izin Penelitian kepada mahasiswa :

Nama : SITI LAELIYAH RAHMAYANI  
NIM : 12490094  
Jurusan / Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Kebangsaan : Indonesia

Untuk melakukan penelitian dengan judul :

**" PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, SARANA PRASARANA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUMBA TIMUR PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR "**

Lokasi : Kantor Agama Kabupaten Sumba Timur Kelurahan Matawai Kecamatan Kota Waingapu  
Pengikut : -  
Lama Penelitian : 03 April s/d 30 April 2017  
Penanggungjawab : Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta

Peneliti berkewajiban menghormati/mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di daerah setempat dan melaporkan hasil penelitian kepada Gubernur Nusa Tenggara Timur Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Nusa Tenggara Timur dan Bupati Sumba Timur.

Demikian surat izin ini dan atas perhatian disampaikan terima kasih.

a.n. GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR  
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL  
DAN PTSP PROV. NTT, ✍



**Ir. SEMUEL REBO**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19610626 198503 1 012

**Tembusan :**

1. Gubernur Nusa Tenggara Timur di Kupang (sebagai laporan);
2. Wakil Gubernur Nusa Tenggara Timur di Kupang (sebagai laporan);
3. Sekretaris Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur di Kupang (sebagai laporan);
4. Kepala Badan Kesbangpol Provinsi NTT di Kupang;
5. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Sumba Timur di Waingapu;
6. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta di Yogyakarta;
7. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga di Yogyakarta.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat :Jl. Marsda Adisucipto Telp. 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734 <http://tarbiyah.uin-suka.ac.id/>  
E-mail : [ftk@uin-suka.ac.id](mailto:ftk@uin-suka.ac.id). YOGYAKARTA 55281

Nomor : B-0950/Un.02/DT.1/PN.01.1/03/2017  
Lamp. : 1 Bendel Proposal  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

24 Maret 2017

Kepada  
Yth : **Kepala Kantor Kementerian Agama  
Kabupaten Sumba Timur, Provinsi Nusa Tenggara Timur**  
Di Jl.Ld Dapawole No. 14  
Waingapu

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul :“ **PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA ,SARANA PRASARANA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUMBA TIMUR**”,diperlukan penelitian. Oleh karena itu kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami :

Nama : Sitti Laeliah Rahmayani  
NIM : 12490094  
Semester : X (Sepuluh)  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat : Jl. Sapen GK I/No 608 Rt 19 Rw 6

untuk mengadakan penelitian di : **Kementerian Agama Kab. Sumba Timur NTT** dengan metode pengumpulan data Kuesioner dan Dokumentasi. Adapun waktunya mulai tanggal : Maret-April 2017  
Demikian atas perkenan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*



a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Kajur Manajemen Pendidikan Islam
3. Mahasiswa yang bersangkutan ( untuk dilaksanakan )
4. Arsip



Nomor : B-~~944~~/Kk.20.6/1/HM.00/04/2017  
Lampiran : -  
Perihal : Rekomendasi Penelitian

21 April 2017

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Di -

Yogyakarta

Memperhatikan surat Wakil Dekan Bagian Akademik Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijagan, Nomor: B-0950/Un.02/DT.1/PN.01.1/03/2017, Tanggal 24 Maret 2017, Perihal: Permohonan Izin Penelitian, setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **"PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, SARANA PRASARANA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUMBA TIMUR PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR"** kepada:

Nama : SITTI LAELIYAH RAHMAYANI  
NIM : 12490094  
Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Lokasi Penelitian : Kementerian Agama Kab. Sumba Timur  
Waktu Penelitian : 25 Maret 2017 s.d 30 April 2017  
No.HP/Identitas : 085253148117/940116360031

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur.
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud.
3. Rekomendasi ini dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian untuk menjadi maklum.



# **KUESIONER/ANGKET PENELITIAN**

**Pengaruh Kualitas Sumber Daya  
Manusia, Sarana Prasarana dan  
Motivasi Kerja terhadap Kinerja  
Karyawan di Kementerian Agama  
Kabupaten Sumba Timur Provinsi Nusa  
Tenggara Timur**



**2017**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

**YOGYAKARTA**

**Sitti Laeliah Rahmayani (12490094)**



Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Selamat Pagi/Siang/Sore,

Nama saya Sitti Laeliah Rahmayani, mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul ***Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur Provinsi Nusa Tenggara Timur***, maka saya membutuhkan banyak pendapat dari Bapak/Ibu/Saudara/I . Oleh karena itu, saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/I agar bisa memberikan pendapatnya mengenai hal tersebut. Pertanyaan dan data responden hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian dan sangat dijaga kerahasiaannya.

Terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb

Selamat Pagi/Siang/Sore

#### PETUNJUK PENGISIAN

- Penelitian ini dilakukan semata-mata hanya untuk keperluan penulisan karya ilmiah (SKRIPSI) dan tidak untuk dipublikasikan.
- Anda dimohon untuk bersedia menjawab dan mengisi daftar pernyataan ini sesuai dengan apa yang Anda ketahui, alami dan rasakan ditempat Anda bekerja.
- Setiap pernyataan hanya memerlukan 1 (satu) jawaban.
- Mohon beri tanda centang (✓) atau silang (X) pada jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan diri dan kondisi Anda.
- Jawablah semua pernyataan yang ada dengan alternatif dan kriteria jawaban sebagai berikut :
  - ✓ Tidak baik/tidak setuju/tidak puas/tidak penting (1)
  - ✓ Kurang baik/kurang setuju/kurang puas/kurang penting (2)



- ✓ Cukup baik/cukup setuju/cukup puas/cukup penting (3)
- ✓ Baik/setuju/puas/penting (4)
- ✓ Sangat baik/sangat setuju/sangat puas/sangat penting (5)
- Jawaban Anda sangat kami jaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis semata.

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Seksi :

Jabatan/Golongan :

1. Jenis Kelamin : Pria  Wanita

2. Usia :

18-24  35-44

25-34  >45

3. Pendidikan : SMA  D3  S1  S2

4. Lama bekerja :

0-4 tahun  11-15 tahun

5-10  >15 tahun



## I. PERNYATAAN MENGENAI KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

Pada bagian ini, berilah tanda checklist (✓) atau (X) pada lima (5) pilihan alternatif jawaban yang tersedia. Pilihlah sesuai dengan keadaan diri Anda saat ini.

1. Saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai dengan pendidikan dan pekerjaan
  - 5. Sangat penting
  - 4. penting
  - 3. Kurang penting
  - 2. tidak penting
  - 1. Sangat tidak penting
  
2. Saya memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas menggunakan teknologi
  - 5. Sangat baik
  - 4. Baik
  - 3. Kurang baik
  - 2. Tidak Baik
  - 1. Sangat Tidak Baik
  
3. Saya memiliki kesehatan jasmani dan rohani dalam menjalani pekerjaan saya
  - 5. Sangat baik
  - 4. Baik
  - 3. Kurang baik
  - 2. Tidak Baik
  - 1. Sangat Tidak Baik
  
4. Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas dan jabatan-jabatan yang diberikan
  - 5. Sangat Setuju
  - 4. Setuju
  - 3. Kurang setuju



- 2. Tidak Setuju
  - 1. Sangat Tidak Setuju
5. Saya merasa bangga atas pekerjaan yang saya lakukan selama ini.
- 5. Sangat Setuju
  - 4. Setuju
  - 3. Kurang Setuju
  - 2. Tidak Setuju
  - 1. Sangat Tidak Setuju
6. Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya lakukan selama ini.
- 5. Sangat Puas
  - 4. Puas
  - 3. Kurang Puas
  - 2. Tidak Puas
  - 1. Sangat Tidak Puas
7. Pekerjaan Saya sekarang ini sudah cocok dengan pekerjaan yang Saya idamkan
- 5. Sangat Cocok
  - 4. Cocok
  - 3. Kurang Cocok
  - 2. Tidak Cocok
  - 1. Sangat Tidak Cocok



## II. PERNYATAAN MENGENAI SARANA DAN PRASARANA

Pada bagian ini , berilah tanda cheklist (√)atau (X) pada lima (5) pilihan alternatif jawaban yang tersedia. Pilihlah sesuai dengan keadaan sarana dan prasarana yang ada di kantor Anda saat ini.

### Fasilitas Alat Kerja

8. Tersedia fasilitas alat kerja berupa alat tulis kantor dan seperangkat komputer yang (komputer/laptop,scanner dan printer) yang memadai	
<input type="checkbox"/>	5. Sangat Memadai
<input type="checkbox"/>	4. Memadai
<input type="checkbox"/>	3. Kurang Memadai
<input type="checkbox"/>	2. Tidak Memadai
<input type="checkbox"/>	1. Sangat Tidak Memadai

9. Mampu menggunakan seperangkat komputer tersebut dengan benar sesuai prosedur	
<input type="checkbox"/>	5. Sangat Mampu
<input type="checkbox"/>	4. Mampu
<input type="checkbox"/>	3. Kurang Mampu
<input type="checkbox"/>	2. Tidak Mampu
<input type="checkbox"/>	1. Sangat Tidak Mampu

10. Kondisi seperangkat komputer tersebut dalam keadaan baik	
<input type="checkbox"/>	5. Sangat Baik
<input type="checkbox"/>	4. Baik
<input type="checkbox"/>	3. Kurang Baik
<input type="checkbox"/>	2. Tidak Baik
<input type="checkbox"/>	1. Sangat Tidak Baik

11. Tersedia mesin fotocopy yang memadai untuk menunjang kerja Anda di kantor.	
<input type="checkbox"/>	5. Sangat Memadai
<input type="checkbox"/>	4. Memadai



<input type="checkbox"/>	3. Kurang Memadai
<input type="checkbox"/>	2. Tidak Memadai
<input type="checkbox"/>	1. Sangat Tidak Memadai

### Fasilitas Perlengkapan Kerja

12. Gedung kantor memadai untuk melaksanakan kegiatan sehari hari	
<input type="checkbox"/>	5. Sangat Memadai
<input type="checkbox"/>	4. Memadai
<input type="checkbox"/>	3. Kurang Memadai
<input type="checkbox"/>	2. Tidak Memadai
<input type="checkbox"/>	1. Sangat Tidak Memadai

13. Pembagian ruangan per-Seksi di kantor sudah sesuai	
<input type="checkbox"/>	5. Sangat Sesuai
<input type="checkbox"/>	4. Sesuai
<input type="checkbox"/>	3. Kurang Sesuai
<input type="checkbox"/>	2. Tidak Sesuai
<input type="checkbox"/>	1. Sangat Tidak Sesuai

14. Ruangan kerja sesuai dengan kapasitas karyawan	
<input type="checkbox"/>	5. Sangat Sesuai
<input type="checkbox"/>	4. Sesuai
<input type="checkbox"/>	3. Kurang Sesuai
<input type="checkbox"/>	2. Tidak Sesuai
<input type="checkbox"/>	1. Sangat Tidak Sesuai

15. Tersedia alat komunikasi berupa telpon, <i>faxmille</i> dan jaringan internet	
<input type="checkbox"/>	5. Sangat Tersedia
<input type="checkbox"/>	4. Tersedia
<input type="checkbox"/>	3. Kurang Tersedia
<input type="checkbox"/>	2. Tidak Tersedia
<input type="checkbox"/>	1. Sangat Tidak Tersedia

16. Tersedia alat pendingin ruangan seperti <i>Air Conditioner</i> (AC) dan kipas angin di ruangan kerja Anda	
<input type="checkbox"/>	5. Sangat Tersedia
<input type="checkbox"/>	4. Tersedia
<input type="checkbox"/>	3. Kurang Tersedia



<input type="checkbox"/>	2. Tidak Tersedia
<input type="checkbox"/>	1. Sangat Tidak Tersedia

17. Terdapat alat penerangan yang cukup di ruangan kerja Anda	
<input type="checkbox"/>	5. Sangat Cukup
<input type="checkbox"/>	4. Cukup
<input type="checkbox"/>	3. Kurang Cukup
<input type="checkbox"/>	2. Tidak Cukup
<input type="checkbox"/>	1. Sangat Tidak Cukup

18. Terdapat fasilitas berupa almari (kabinet), meja dan kursi yang memadai di ruangan Anda	
<input type="checkbox"/>	5. Sangat Memadai
<input type="checkbox"/>	4. Memadai
<input type="checkbox"/>	3. Kurang Memadai
<input type="checkbox"/>	2. Tidak Memadai
<input type="checkbox"/>	1. Sangat Tidak Memadai

19. Fasilitas berupa almari (kabinet),meja dan kursi yang ada dalam keadaan baik dan terawat	
<input type="checkbox"/>	5. Sangat Baik
<input type="checkbox"/>	4. Baik
<input type="checkbox"/>	3. Kurang Baik
<input type="checkbox"/>	2. Tidak Baik
<input type="checkbox"/>	1. Sangat Tidak Baik

### Fasilitas Sosial

20. Tersedia rumah jabatan atau rumah dinas bagi kepala kantor atau kepala divisi di kantor Anda	
<input type="checkbox"/>	5. Sangat Tersedia
<input type="checkbox"/>	4. Tersedia
<input type="checkbox"/>	3. Kurang Tersedia
<input type="checkbox"/>	2. Tidak Tersedia
<input type="checkbox"/>	1. Sangat Tidak Tersedia



21. Asrama serta rumah dinas untuk karyawan tersebut dalam keadaan baik dan terawat	
<input type="checkbox"/>	5. Sangat Baik
<input type="checkbox"/>	4. Baik
<input type="checkbox"/>	3. Kurang Baik
<input type="checkbox"/>	2. Tidak Baik
<input type="checkbox"/>	1. Sangat Tidak Baik

22. Tersedia alat transportasi berupa kendaraan dinas di kantor Anda	
<input type="checkbox"/>	5. Sangat Tersedia
<input type="checkbox"/>	4. Tersedia
<input type="checkbox"/>	3. Kurang Tersedia
<input type="checkbox"/>	2. Tidak Tersedia
<input type="checkbox"/>	1. Sangat Tidak Tersedia

23. Alat transportasi yang tersedia dalam keadaan baik, terawat dan layak untuk digunakan.	
<input type="checkbox"/>	5. Sangat Layak
<input type="checkbox"/>	4. Layak
<input type="checkbox"/>	3. Kurang Layak
<input type="checkbox"/>	2. Tidak Layak
<input type="checkbox"/>	1. Sangat Tidak Layak

### III. PERTANYAAN MENGENAI MOTIVASI KERJA

#### Kebutuhan Keberadaan

24. Lingkungan kerja Anda memberikan kenyamanan untuk Anda saat bekerja

- 5. Sangat aman
- 4. Aman
- 3. Kurang aman
- 2. Tidak Aman
- 1. Sangat tidak aman



25. Anda di hargai dan diterima dengan baik di lingkungan kerja Anda

- 5. Sangat dihargai
- 4. dihargai
- 3. Kurang dihargai
- 2. Tidak dihargai
- 1. Sangat Tidak dihargai

26. Upah atau gaji menjadi motivasi Anda dalam bekerja

- 5. Sangat setuju
- 4. Setuju
- 3. Kurang Setuju
- 2. Tidak Setuju
- 1. Sangat Tidak Setuju

27. Anda merasa aman dalam melakukan pekerjaan dan aktivitas lainnya di kantor

- 5. Sangat aman
- 4. Aman
- 3. Kurang aman
- 2. Tidak aman
- 1. Sangat tidak aman

#### **Kebutuhan berhubungan**

28. Anda membantu teman kerja Anda saat di mintai bantuan

- 5. Selalu
- 4. Sering
- 3. Kadang-kadang
- 2. Jarang
- 1. Tidak pernah

#### **Kebutuhan Pengembangan**

30. Status Anda sebagai PNS diakui secara legal

- 5. Sangat diakui



- 4. Diakui
- 3. Kurang diakui
- 2. Tidak diakui
- 1. Sangat tidak diakui

31. Kantor Anda menyediakan bahan bacaan seperti koran, majalah, serta bacaan lain untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan para karyawan

- 5. Selalu
- 4. Sering
- 3. Kadang-kadang
- 2. Jarang
- 1. Tdak Pernah

32. Anda diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang lebih tinggi untuk karir dan pendidikan Anda.

- 5. Selalu
- 4. Sering
- 3. Kadang-kadang
- 2. Jarang
- 1. Tdak Pernah

33. Kantor Anda merekomendasikan Anda untuk mengikuti kegiatan pelatihan atau prajabatan di luar kantor Anda

- 5. Selalu
- 4. Sering
- 3. Kadang-kadang
- 2. Jarang
- 1. Tdak Pernah

#### IV. PERNYATAAN MENGENAI KINERJA KARYAWAN

<b>Kualitas Kerja</b>	
34.	Hasil kerja Anda telah memuaskan pimpinan kantor Anda <ul style="list-style-type: none"><li>◇ 5. Sangat setuju</li><li>◇ 4. Setuju</li><li>◇ 3. Kurang setuju</li><li>◇ 2. Tidak setuju</li><li>◇ 1. Sangat tidak setuju</li></ul>
35.	Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai StAndar Operasional Pekerjaan (SOP) yang berlaku <ul style="list-style-type: none"><li>◇ 5. Sangat Sesuai</li><li>◇ 4. Sesuai</li><li>◇ 3. Kurang Sesuai</li><li>◇ 2. Tidak Sesuai</li><li>◇ 1. Sangat Tidak Sesuai</li><li>◇</li></ul>
36.	Anda teliti dalam melaksanakan pekerjaan <ul style="list-style-type: none"><li>◇ 5. Sangat teliti</li><li>◇ 4. Teliti</li><li>◇ 3. Kurang teliti</li><li>◇ 2. Tidak teliti</li><li>◇ 1. Sangat tidak teliti</li></ul>
<b>Ketepatan Waktu</b>	
37.	Anda datang ke kantor sesuai dengan jam yang telah dtetapkan <ul style="list-style-type: none"><li>◇ 5. Sangat Sesuai</li><li>◇ 4. Sesuai</li><li>◇ 3. Kurang Sesuai</li><li>◇ 2. Tidak Sesuai</li></ul>



	◇ 1. Sangat Tidak Sesuai
38	Anda Menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktu yang telah ditentukan ◇ 5. Sangat Tepat Waktu ◇ 4. Tepat Waktu ◇ 3. Kurang Tepat Waktu ◇ 2. Tidak Tepat Waktu ◇ 1. Sangat Tepat Waktu
39.	Anda menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan ◇ 5. Sangat sesuai ◇ 4. Sesuai ◇ 3. Kurang sesuai ◇ 2. Tidak sesuai ◇ 1. Sangat tidak sesuai
<b>Inisiatif</b>	
40.	Anda mengerjakan pekerjaan Anda sendiri tanpa dibantu rekan kerja Anda ◇ 5. Sangat setuju ◇ 4. Setuju ◇ 3. Kurang setuju ◇ 2. Tidak setuju ◇ 1. Sangat tidak setuju
41.	Anda tetap bekerja sesuai mekanisme yang berlaku walau tidak di pantau oleh pimpinan ◇ 5. Sangat setuju ◇ 4. Setuju ◇ 3. Kurang setuju ◇ 2. Tidak setuju ◇ 1. Sangat tidak setuju
42.	Anda bekerja dengan cekatan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang Anda miliki ◇ 5. Sangat Cekatan



	<ul style="list-style-type: none"><li>◇ 4. Cekatan</li><li>◇ 3. Kurang Cekatan</li><li>◇ 2. Tidak Cekatan</li><li>◇ 1. Sangat Tidak Cekatan</li></ul>
43	Anda memiliki inisiatif dan ide ide sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan Anda <ul style="list-style-type: none"><li>◇ 5. Sangat setuju</li><li>◇ 4. Setuju</li><li>◇ 3. Kurang setuju</li><li>◇ 2. Tidak setuju</li><li>◇ 1. Sangat tidak setuju</li></ul>
<b>Komunikasi</b>	
44.	Anda mampu menjaga nama baik kantor Anda. <ul style="list-style-type: none"><li>◇ 5. Sangat Mampu</li><li>◇ 4. Mampu</li><li>◇ 3. Kurang ampu</li><li>◇ 2. Tidak mampu</li><li>◇ 1. Sangat tidak mampu</li></ul>

## V. PERTANYAAN MENGENAI KEPEMIMPINAN

Perilaku Kepemimpinan						
45.	Pimpinan Anda memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembagkan cara melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing	Selalu <input type="checkbox"/>	Sering <input type="checkbox"/>	Kadang kadang <input type="checkbox"/>	Jarang <input type="checkbox"/>	Tidak pernah <input type="checkbox"/>
46.	Karyawan di berikan kebebasan untuk berinisitif dalam	Selalu <input type="checkbox"/>	Sering <input type="checkbox"/>	Kadang kadang <input type="checkbox"/>	Jarang <input type="checkbox"/>	Tidak pernah <input type="checkbox"/>



	melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing					
46	Pimpinan Anda menghargai setiap ide ide yang Anda sumbangkan untuk pekerjaan dan juga untuk kemajuan kantor Anda.	Sangat dihargai <input type="checkbox"/>	dihargai <input type="checkbox"/>	Kurang dihargai <input type="checkbox"/>	Tidak dihargai <input type="checkbox"/>	Sangat Tidak dihargai <input type="checkbox"/>
47.	Pimpinan Anda mendukung keinginan Anda untuk melanjutkan pendidikan Anda atau berjenjang karir di kantor Anda	Sangat didukung <input type="checkbox"/>	didukung <input type="checkbox"/>	Kurang didukung <input type="checkbox"/>	Tidak didukung <input type="checkbox"/>	Sangat Tidak didukung <input type="checkbox"/>
48.	Dalam menetapkan tujuan,membuat keputusan, atau instruksi,pimpinan Anda meminta saran saran dari para karyawan .	Selalu <input type="checkbox"/>	Sering <input type="checkbox"/>	Kadang kadang <input type="checkbox"/>	Jarang <input type="checkbox"/>	Tidak pernah <input type="checkbox"/>
49.	Pimpinan Anda memberikan informasi-informasi penting yang berkaitan dengan kemajuan Anda sebagai karyawan di kantor Anda.	Selalu <input type="checkbox"/>	Sering <input type="checkbox"/>	Kadang kadang <input type="checkbox"/>	Jarang <input type="checkbox"/>	Tidak pernah <input type="checkbox"/>
50.	Anda termotivasi oleh pimpinan Anda untuk memperbaiki kinerja Anda.	Selalu <input type="checkbox"/>	Sering <input type="checkbox"/>	Kadang kadang <input type="checkbox"/>	Jarang <input type="checkbox"/>	Tidak pernah <input type="checkbox"/>
51.	Semakin baik Anda bekerja, maka semakin Anda diperhitungkan oleh pmpinan Anda	Sangat Setuju <input type="checkbox"/>	Setuju <input type="checkbox"/>	Kurang Setuju <input type="checkbox"/>	Tidak Setuju <input type="checkbox"/>	Sangat Tidak Setuju <input type="checkbox"/>
52	Pimpinan menetapkan sistem pembinaan karyawan dalam mencapai kenaikan pangkat sesuai dengan latar belakang	Sangat Setuju <input type="checkbox"/>	Setuju <input type="checkbox"/>	Kurang Setuju <input type="checkbox"/>	Tidak Setuju <input type="checkbox"/>	Sangat Tidak Setuju <input type="checkbox"/>



pendidikan yang dimiliki.						
Motivasi Kepemimpinan						
53.	Pimpinan Anda menyemangati Anda dengan kata kata dan tindakan positif	Selalu <input type="checkbox"/>	Sering <input type="checkbox"/>	Kadang kadang <input type="checkbox"/>	Jarang <input type="checkbox"/>	Tidak pernah <input type="checkbox"/>
54.	Pimpinan Anda memberikan inspirasi untuk kinerja dan hidup Anda	Selalu <input type="checkbox"/>	Sering <input type="checkbox"/>	Kadang kadang <input type="checkbox"/>	Jarang <input type="checkbox"/>	Tidak pernah <input type="checkbox"/>
55.	Ketika Anda menemukan masalah dalam pekerjaan Anda, pimpinan Anda siap dengan saran saran terbaiknya.	Selalu <input type="checkbox"/>	Sering <input type="checkbox"/>	Kadang kadang <input type="checkbox"/>	Jarang <input type="checkbox"/>	Tidak pernah <input type="checkbox"/>
56.	Pimpinan Anda memberikan penghargaan berupa <i>employee of the month</i> atau karyawan terbaik dalam setiap periode (1 bulan) masa kerja	Sangat Setuju <input type="checkbox"/>	Setuju <input type="checkbox"/>	Kurang Setuju <input type="checkbox"/>	Tidak Setuju <input type="checkbox"/>	Sangat Tidak Setuju <input type="checkbox"/>
57.	Pimpinan Anda mengadakan acara <i>refreshing</i> atau <i>outbond</i> bersama seluruh karyawan dan keluarganya masing masing.	Selalu <input type="checkbox"/>	Sering <input type="checkbox"/>	Kadang kadang <input type="checkbox"/>	Jarang <input type="checkbox"/>	Tidak pernah <input type="checkbox"/>
58.	Karyawan yang melakukan pelanggaran dalam pekerjaan diberikan peringatan berupa teguran dan surat peringatan	Sangat Setuju <input type="checkbox"/>	Setuju <input type="checkbox"/>	Kurang Setuju <input type="checkbox"/>	Tidak Setuju <input type="checkbox"/>	Sangat Tidak Setuju <input type="checkbox"/>

Nama Responden	Unit Kerja/Seksi	Jabatan-Golongan	Jenis Kelamin	Usia
Adriana L. Missa,S.Pd.K	Sub abagian Tata Usaha	Tenaga Honorer	2.0	2.0
Yuvani	Kepegawaian	tenaga honorer	2.0	2.0
Ilyas Ismail, S.IP	Pendidikan Islam	Kepala Seksi- III/d	1.0	4.0
Maxy Lakapu	Kepala Kantor	Kepala kantor/IV/a	1.0	4.0
Joka Pati	Urusan Agama Kristen	penata muda tk I/III/b	1.0	2.0
Marlin .C. Lobo	Sekretariat Jenderal	Bendahara/III/b	2.0	2.0
Nurwhidah, S.Ag	Bimas Islam	Penata Tk I/III/d	2.0	3.0
Alfian Haji Dahlan .S.Ag	Bimas slam	Kepala KUA kota Wgp III/d	1.0	3.0
Afred J. Bansae	sekretariat	Honorer	1.0	2.0
Jefri A. Saefatu	Sekretariat Jenderal	Pengeola BMN/II/b	1.0	2.0
Felipus N.G.Nouka, S.Ag	Sekretariat Jendral	PTT	1.0	3.0
Susanto, SH	Penyelenggara Haji dan Umroh	Penyelenggara/III/d	1.0	4.0
Mariam Hamzah	Penyelenggara haji dan umrah		2.0	2.0
Ibrahim hamid	Sekretariat Jenderal	Pengelolaan data keuangan	1.0	4.0
Melkianus Bara Gah, S.IP. M.Pd.K	Urusan Agama Kristen	Penata Tk.I III/d	1.0	4.0
H. M. Mujahid, S.IP	Bimas Islam	Kepala Seksi/Penata Tk I/III/d	1.0	4.0
Kholiful Ardli	Bimas Islam	Staf	1.0	2.0
Muhammad Taufik	Bimas Islam	Staf	1.0	3.0
Zainab, S.Ag	Pendidikan Islam	Pengawas /III/d	2.0	4.0
Annisa	Pendidikan Islam	Staf	2.0	3.0
Drs. Suaeb	Pendidikan Islam	Pengawas PAI/IV a	1.0	4.0
Salim Tarmizi,S.Pd	Pendidikan Islam	Staf	1.0	1.0
Lia Safitri, S.Sos	Bimas Islam	Operator	2.0	2.0
Rofiah Umar	Bimas Islam	Staf	2.0	2.0
Nona May Kamunggul	Bimas Islam	BPP	2.0	3.0
Marthen L. Nenobais	Pendidikan Kristem	Staf	1.0	4.0
Theresia Vebryanti D.Dor	Bimas Katolik	staf	2.0	2.0
H. Tanggumara,S.Pd	Sub Bagian Tata Usaha	Kepala / III/d	1.0	4.0
Nur Hidayah	Sekretarit Jenderal	Staff Administrasi /II/a	2.0	2.0
Teguh. J. Suwagyo	Sekretariat Jenderal	Pengadministrasi/ II/b	1.0	4.0
Yordi Anthoneta Nautani	Sub Bagian Tata Usaha	Pengatur Muda Tk.I/II/b	2.0	3.0
Ghazali Syafi'i	Sekretariat	PTT	1.0	2.0

Zainab	Pendidikan Islam	Jabatan Fungsional/III/b	2.0	4.0
Akbar Djawa	Pendidikan Islam	Staf /II/a	1.0	4.0
Dionesia Martina Nafrati Laka	Sub bagian tata usaha	Honoror	2.0	2.0
Peternich. W.Frits.Djae,ST	Sub Bagian Tata Usaha	Penata muda Tk.I	1.0	3.0
Maksi Ome	Sub Bagian Tata Usaha	Pengadministrasi/pengatur muda T	1.0	2.0
Faht Faisal	Keuangan		1.0	3.0
Marningsih Noviana Mangi, A.Md	Bimas Katolik	Honoror/cleaning service/staf adm	2.0	2.0
Dramanto	Sekretariat Jenderal	Operator aplikasi SAIBA	1.0	3.0
Robinson Mbelu	Urusan Agama Islam	Pengatur Muda Tk.I/II/b	1.0	3.0
Blasius Ndadjang, S.Fil	Bimas Katolik	Kepala Seksi/IV/a	1.0	4.0
Lika Tehu, S.Pd	Pendidikan Kristen	Pengawas/III/a	2.0	4.0
Barakah Pua To, S.Pd	Pendidikan Islam	Pengawas/III/d	2.0	3.0
Adi Umbu	Bimas Islam	Honoror	1.0	1.0
Erlina Rifiani	Pendidikan Islam	Staf	2.0	3.0
Fezni tabuna S.Fil	Umum	Staf	2.0	2.0
Nony M.Tanaem, S.Pd.K	Pendidikan Kristen	jabatan fungsional/III/a	2.0	3.0
Petronella Halla, S.Pd	Bimbingan Masyarakat	staf	2.0	2.0
Bonifasius Bona	Bimas Katolik	Staff	1.0	3.0
Lamber Tupen Huru	Bimas Katolik	BPP/III/b	1.0	4.0
Cahyadi Susanto	Bimas Islam	Staff KUA Kota	1.0	2.0

Pendidikan	Lama Bekerja	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X2.1	X2.2	X2.3
3.0	2.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0
3.0	1.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0
3.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0
4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
2.0	2.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0
3.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0
1.0	2.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0
1.0	1.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	2.0	1.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0
3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0
1.0	1.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
1.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	5.0	3.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	4.0	1.0
3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
1.0	2.0	5.0	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	3.0	5.0
1.0	3.0	4.0	3.0	4.0	5.0	5.0	5.0	3.0	5.0	3.0	5.0
3.0	3.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
1.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	3.0	4.0	4.0
3.0	1.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0
3.0	2.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0
1.0	1.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
1.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0
3.0	1.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
3.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
1.0	1.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0
1.0	3.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0
1.0	2.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0
2.0	2.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0

1.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0
1.0	3.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	1.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0
3.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
1.0	2.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
2.0	3.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0
2.0	1.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0
2.0	2.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	3.0	5.0	5.0	5.0
1.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0
3.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	4.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0
3.0	3.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0
1.0	1.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	2.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	2.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0
3.0	3.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	1.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0
3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0
1.0	4.0	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0
1.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0
2.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	1.0	4.0	3.0
4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0
3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0
2.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	1.0	4.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0
5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0
4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0
2.0	4.0	4.0	5.0	1.0	1.0	2.0	4.0	3.0	4.0	1.0	4.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	3.0	5.0	4.0	3.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	5.0	4.0	5.0	5.0
4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
1.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	5.0
2.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0
2.0	4.0	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0
3.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	2.0	5.0	5.0
2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0
1.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	1.0	3.0	4.0
1.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0

2.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
2.0	5.0	5.0	5.0	4.0	2.0	4.0	4.0	5.0	5.0	2.0	4.0	4.0
4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0
3.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	4.0	5.0
3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0
2.0	4.0	4.0	4.0	3.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	4.0
2.0	5.0	3.0	4.0	5.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0
3.0	5.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	3.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	4.0	4.0	3.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0
5.0	5.0	4.0	5.0	2.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0
2.0	3.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0
2.0	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	Y1	Y2	Y3	Y4
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0	2.0	1.0	4.0	4.0	2.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	1.0	1.0	3.0	4.0	4.0	3.0
5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0	2.0	4.0	1.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	4.0	4.0	2.0	5.0	4.0	5.0	1.0	1.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	5.0	3.0	4.0	5.0	5.0	3.0	5.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	5.0	3.0	5.0	5.0	4.0	2.0	5.0	3.0	4.0	5.0	5.0	5.0
5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	5.0	5.0	4.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	5.0	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	3.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0
4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	2.0	2.0	1.0	1.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	2.0	1.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	2.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	5.0
5.0	4.0	3.0	4.0	5.0	5.0	4.0	1.0	3.0	3.0	4.0	4.0	5.0
5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0	2.0	1.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	2.0	3.0	1.0	1.0	4.0	4.0	4.0	3.0

4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	4.0	4.0	3.0	5.0	5.0	4.0	2.0	1.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	2.0	5.0	3.0	1.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	3.0	2.0	4.0	5.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	3.0	3.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	2.0	4.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	3.0	4.0	5.0	2.0	5.0	3.0	2.0	4.0	4.0	5.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	2.0	5.0	1.0	1.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	3.0	2.0	2.0	4.0	5.0	4.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	2.0	2.0	5.0	5.0	3.0	4.0

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	4.0	3.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
1.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	2.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0
4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0
4.0	4.0	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0
5.0	5.0	2.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	3.0	3.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	3.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	2.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5.0	5.0	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0
4.0	4.0	3.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	3.0
4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0
3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	3.0
4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0

4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0
5.0	4.0	3.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0
4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0
5.0	3.0	2.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0
4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	5.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	2.0
4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	3.0	5.0
3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	1.0	2.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	2.0	4.0
5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	2.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	1.0	3.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0
5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	2.0	4.0
4.0	4.0	4.0	5.0	3.0	5.0	1.0	2.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
3.0	4.0	4.0	3.0	5.0	3.0	2.0	3.0	3.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5.0	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0
4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	3.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	2.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	2.0	2.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0
5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	3.0	5.0
5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	2.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	2.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	3.0	5.0
5.0	3.0	3.0	5.0	5.0	3.0	5.0	2.0	4.0

4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	3.0	3.0	4.0
3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	1.0	3.0	4.0
5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0
5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0
5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0
5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0
5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	2.0	4.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0
5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0
2.0	4.0	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	4.0
3.0	2.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	2.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0
4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0
3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0
5.0	4.0	4.0	5.0	3.0	5.0	3.0	1.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	3.0	5.0

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

### Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia

#### Correlations

			X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Sumber Daya Manusia
Kendall's tau_b	X1.1	Correlation Coefficient	1.000	.298*	-.156	-.006	.112	.240	.215	.346**
		Sig. (2-tailed)	.	.028	.249	.965	.410	.069	.100	.003
		N	52	52	52	52	52	52	52	52
	X1.2	Correlation Coefficient	.298*	1.000	.136	.422**	.057	.175	.360**	.520**
		Sig. (2-tailed)	.028	.	.333	.003	.683	.200	.008	.000
		N	52	52	52	52	52	52	52	52
	X1.3	Correlation Coefficient	-.156	.136	1.000	.392**	.220	.248	.221	.394**
		Sig. (2-tailed)	.249	.333	.	.005	.116	.069	.102	.001
		N	52	52	52	52	52	52	52	52
	X1.4	Correlation Coefficient	-.006	.422**	.392**	1.000	.547**	.357**	.514**	.670**
		Sig. (2-tailed)	.965	.003	.005	.	.000	.009	.000	.000
		N	52	52	52	52	52	52	52	52
	X1.5	Correlation Coefficient	.112	.057	.220	.547**	1.000	.397**	.351**	.535**
		Sig. (2-tailed)	.410	.683	.116	.000	.	.004	.009	.000
		N	52	52	52	52	52	52	52	52
	X1.6	Correlation Coefficient	.240	.175	.248	.357**	.397**	1.000	.257	.522**
		Sig. (2-tailed)	.069	.200	.069	.009	.004	.	.051	.000
		N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.7	Correlation Coefficient	.215	.360**	.221	.514**	.351**	.257	1.000	.636**	
	Sig. (2-tailed)	.100	.008	.102	.000	.009	.051	.	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	
Sumber Daya Manusia	Correlation Coefficient	.346**	.520**	.394**	.670**	.535**	.522**	.636**	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	

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

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



X2.1	Correlation Coefficient	.229	.199	.200	.392**	.034	.134	-.077	.198	.077	.172	.248*	.284*	.248	1.000	.455**	.420**	.373**
	Sig. (2-tailed)	.068	.115	.110	.001	.790	.284	.532	.113	.535	.171	.045	.023	.053	.	.000	.001	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.1	Correlation Coefficient	.528**	.312*	.588**	.373**	.453**	.547**	.160	.367**	.324*	.374**	.487**	.384**	.526**	.455**	1.000	.779**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000	.002	.000	.000	.210	.004	.011	.004	.000	.003	.000	.000	.	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.1	Correlation Coefficient	.620**	.331*	.651**	.440**	.537**	.605**	.256*	.385**	.355**	.538**	.563**	.521**	.532**	.420**	.779**	1.000	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.045	.003	.005	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Sara Pras	Correlation Coefficient	.704**	.433**	.631**	.505**	.560**	.658**	.377**	.517**	.517**	.488**	.638**	.633**	.527**	.373**	.626**	.699**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

\* . Correlation is significant at the 0.05 level

### Uji Validitas Motivasi Kerja

#### Correlations

			X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	Motivasi_Kerja
Kendall's tau_b	X3.1	Correlation Coefficient	1.000	.576**	.104	.597**	.504**	.259*	.297*	.074	.081	.404**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.434	.000	.000	.047	.021	.555	.513	.001
		N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	X3.2	Correlation Coefficient	.576**	1.000	.325*	.791**	.574**	.308*	.236	.166	.115	.490**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.016	.000	.000	.019	.068	.186	.360	.000
		N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	X3.3	Correlation Coefficient	.104	.325*	1.000	.337*	.237	.168	.194	-.116	-.016	.214
		Sig. (2-tailed)	.434	.016	.	.010	.071	.183	.119	.339	.896	.060
		N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	X3.4	Correlation Coefficient	.597**	.791**	.337*	1.000	.500**	.291*	.324*	.286*	.274*	.599**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.	.000	.023	.010	.020	.025	.000
		N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	X3.5	Correlation Coefficient	.504**	.574**	.237	.500**	1.000	.295*	.429**	.188	.156	.514**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.071	.000	.	.022	.001	.127	.202	.000
		N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	X3.6	Correlation Coefficient	.259*	.308*	.168	.291*	.295*	1.000	.098	.316**	.348**	.534**
		Sig. (2-tailed)	.047	.019	.183	.023	.022	.	.419	.008	.003	.000
		N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	X3.7	Correlation Coefficient	.297*	.236	.194	.324*	.429**	.098	1.000	.158	.221	.426**
		Sig. (2-tailed)	.021	.068	.119	.010	.001	.419	.	.176	.056	.000
		N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	X3.8	Correlation Coefficient	.074	.166	-.116	.286*	.188	.316**	.158	1.000	.573**	.571**





Z.8	Correlation Coefficient	.438**	.444**	.532**	.388**	.392**	.433**	.489**	1.000	.537**	.387**	.493**	.471**	.315*	.324**	.492**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.004	.002	.001	.000	.	.000	.003	.000	.000	.011	.008	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z.9	Correlation Coefficient	.556**	.527**	.590**	.439**	.410**	.344*	.477**	.537**	1.000	.541**	.611**	.586**	.323*	.434**	.663**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.002	.010	.000	.000	.	.000	.000	.000	.011	.001	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z.10	Correlation Coefficient	.753**	.581**	.522**	.518**	.634**	.658**	.803**	.387**	.541**	1.000	.591**	.777**	.319*	.349**	.551**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.	.000	.000	.010	.004	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z.11	Correlation Coefficient	.615**	.567**	.464**	.464**	.615**	.439**	.624**	.493**	.611**	.591**	1.000	.569**	.508**	.512**	.606**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z.12	Correlation Coefficient	.660**	.671**	.712**	.407**	.598**	.565**	.735**	.471**	.586**	.777**	.569**	1.000	.289*	.390**	.590**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.018	.001	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z.13	Correlation Coefficient	.240	.263*	.299*	.184	.383**	.257*	.319**	.315*	.323*	.319*	.508**	.289*	1.000	.435**	.529**	.487**
	Sig. (2-tailed)	.059	.034	.019	.148	.002	.038	.009	.011	.011	.010	.000	.018	.	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z.14	Correlation Coefficient	.441**	.414**	.350**	.281*	.560**	.340**	.359**	.324**	.434**	.349**	.512**	.390**	.435**	1.000	.554**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.005	.025	.000	.005	.003	.008	.001	.004	.000	.001	.000	.	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z.15	Correlation Coefficient	.541**	.477**	.580**	.354*	.563**	.477**	.543**	.492**	.663**	.551**	.606**	.590**	.529**	.554**	1.000	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.698**	.640**	.618**	.514**	.726**	.591**	.734**	.516**	.596**	.695**	.712**	.704**	.487**	.582**	.676**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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



## PROFIL

**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN**

**SUMBA TIMUR**

**PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**



---

Jl. L.D Dapawole No. 14b Waingapu

Telepon (0387) 61414, Faksimili (0387) 62620

Website: [kabsumbatimur@kemenag.go.id](mailto:kabsumbatimur@kemenag.go.id)

---

**PROFIL KANTOR KEMENTERI PROFIL KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
KABUPATEN SUMBA TIMUR  
TAHUN 2017**

**PENGANTAR**

Puji dan syukur patut kita panjatkan ke hadirat Allah Yang Maha Esa, atas kasih dan karuniaNya yang tak bertepi kepada setiap insan sehingga dapat memiliki hidup dan kelimpahan kasih setiaNya. Kita patut mengucapkan syukur dan limpah terima kasih dan senantiasa mendoakan keselamatan bagi para penjasa yang telah berjuang sehingga Kementerian Agama dapat menjadi salah satu pilar dalam proses pembangunan di Republik Indonesia yang kita cintai ini.

Buku Profil ini memuat sejumlah data dan informasi secara komprehensif tentang keberadaan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur yang terkait dengan Tugas dan Fungsi (TUSI), Visi-Misi, Kondisi kehidupan Keagamaan, serta data pendukung lainnya sehingga dengan membaca buku Profil ini, kita memperoleh gambaran umum tentang Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur masa kini dengan menyinggung juga keadaan masa lalu secara singkat yang dijadikan landasan Visi masa depan.

Bentuk penyajian/Layout/Tata letak maupun muatan isi profil ini mungkin saja belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan kita bersama, mungkin pula ada data dan informasi lainnya yang belum terakomodir, karena mengingat waktu penghimpunan data dan informasi serta penyusunan buku profil ini sangat terbatas. Untuk itu, usul serta saran yang bersifat konstruktif dan membangun sangat diharapkan demi perbaikan yang dapat bermanfaat bagi kita bersama serta bagi kepentingan Lembaga Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur pada masa mendatang yang lebih baik. Terima kasih dan Tuhan memberkati.

Waingapu, 04 Januari 2017

Kepala Kantor Kementerian Agama  
Kabupaten Sumba Timur

Maxy Lak'apu, S.Pd, M.Pd.K  
NIP. 19620529 198903 1 001

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Pembangunan yang diselenggarakan oleh instansi vertikal Kementerian Agama dilaksanakan dalam rangka mendukung pembangunan Nasional yaitu menyelenggarakan sebagian tugas pemerintah pada pembangunan bidang agama.

Pembangunan bidang Agama mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat strategis sebagai wadah pembangunan berkelanjutan dengan landasan spiritual, moral dan etika. Agama sebagai suatu sistem nilai hendaknya dipahami, dihayati dan diamalkan oleh setiap individu, keluarga dan masyarakat.

Oleh karena itu, pelaksanaan pembangunan di sektor agama harus mendapat perhatian dan alokasi dana yang cukup memadai yang berhubungan dengan penghayatan dan pengamalan agama maupun peningkatan mutu pelayanan kehidupan beragama (sebagai bagian tugas bimbingan, pembinaan, penerangan dan penyuluhan), bagi masyarakat beragama dan aparaturinya.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur sebagai bagian yang tak terpisahkan dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. NTT dan dalam Kesatuan dengan Kementerian Agama Republik Indonesia, mengambil peran yang sama dalam melaksanakan pembangunan Nasional yaitu menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintah dan khususnya pembangunan di sektor agama bagi masyarakat beragama yang ada di Kabupaten Sumba Timur.

Dalam rangka menyukseskan keberhasilan program pelayanan kepada masyarakat bergama pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur, maka ada beberapa kiat yang perlu diperjuangkan :

- a. Aparatur Kementerian Agama Sumba Timur harus sungguh memahami Visi dan Misi serta TUSI yang diembannya dan mampu menjabarkannya dalam kegiatan operasional pelayanannya.

- b. Aparatur Kementerian Agama harus sungguh bermutu dalam kepribadian, pengetahuan serta sungguh bermutu dalam pelayanan sesuai TUSInya.
- c. Aparatur Kementerian Agama harus mengenal segala potensi wilayah pelayanan kedinasan umum dan pelayanan khusus bagi umat beragama pada wilayah Kabupaten Sumba Timur yang didukung dengan data yang valid.
- d. Aparatur Kementerian Agama Sumba Timur harus memelihara hubungan baik dengan Lembaga Agama (LEBAG) Lembaga Pendidikan (LEPEND), Tokoh Masyarakat (TOMAS), Tokoh Agama (TOGA), Tokoh Adat (TODA) dan LSM, Tokoh Pemuda Lintas Agama dan mampu membangun kerja sama yang harmonis dengan instansi pemerintah terkait dengan tetap berpegang pada prinsip sebagai partner atau mitra kerja.

## **B. DASAR HUKUM**

Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2012 tentang Struktur dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama.

## **C. MAKSUD DAN TUJUAN**

1. Maksud penyusunan profil ini adalah :

Maksud Profil ini disusun untuk memberikan gambaran umum pelayanan yang dilaksanakan oleh segenap Aparatur Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur dan memberikan gambaran umum yang berkaitan dengan TUSI dan titik sentral pelayanan kepada masyarakat yang tersebar di seluruh wilayah Kabupaten Sumba Timur.

2. Tujuan penyusunan profil ini adalah :

- ❖ Memberikan informasi tentang data, keberadaan dan pejabaran TUSI pelayanan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur.
- ❖ Sebagai petunjuk yang dapat membantu para Pejabat dan segenap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan TUSI yang tepat sasaran dan Profesional.
- ❖ Mendorong dan mengarahkan pelaksanaan kebijakan teknis pelayanan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur yang sungguh mendarat, tepat sasaran dan tepat guna sesuai dengan harapan masyarakat beragama Sumba Timur.

#### **D. RUANG LINGKUP**

Ruang lingkup penyusunan Profil Pelayanan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur, adalah :

1. Profil Kantor ini disusun berdasarkan keadaan umum Pembangunan bidang Agama pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur dalam kesatuan integral dengan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT dan Kantor Kementerian Agama RI di Pusat.
2. Profil Kantor ini disusun berdasarkan informasi dan data-data pendukung lainnya, yaitu :
  - ❖ Data Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Sumba Timur
  - ❖ Data Penduduk dan Data Umat Beragama di Kabupaten Sumba Timur
  - ❖ Data Sekolah Binaan
3. Profil Kantor ini disusun berdasarkan keadaan riil kebutuhan pelayanan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur pada seluruh titik dan obyek pelayanan yang tersebar di seluruh wilayah Kabupaten Sumba Timur.



**BAB II**  
**GAMBARAN UMUM KABUPATEN SUMBA TIMUR**  
**SEBAGAI WILAYAH KERJA KEMENTERIAN AGAMA**

**A. Keadaan Astronomi dan Geografis Daerah Kabupaten Sumba Timur.**

1. Berdasarkan Kondisi Astronomi dan Geografis Kabupaten Sumba Timur perlu kita ketahui bersama sebagai wilayah pelayanan Kementerian Agama.

Dari segi letak geografis Kabupaten Sumba Timur Kabupaten Sumba Timur merupakan salah satu Kabupaten di wilayah Propinsi Nusa Tenggara Timur yang terletak di bagian Selatan dan salah satu dari empat Kabupaten yang berada di Pulau Sumba. Kabupaten Sumba Timur memiliki 80 buah pulau yang sudah bernama baik yang berpenghuni maupun yang belum berpenghuni, tiga buah diantaranya berada di bagian selatan yaitu Pulau Salura, Pulau Koatak dan Pulau Manggudu dan satu buah pulau di bagian Timur yaitu Pulau Nuha. Selain itu, masih terdapat 16 buah pulau yang tidak bernama dan Kabupaten Sumba Timur.

Berdasarkan posisi geografisnya, Kabupaten Sumba Timur memiliki batas-batas, sebagai berikut :

- a. Sebelah Timur berbatasan dengan Laut Sabu,
- b. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Sumba Tengah,
- c. Sebelah Utara berbatasan dengan Selat Sumba dan
- d. Sebelah Selatan berbatasan dengan Lautan Hindia.

Dari posisi Astronomi Kabupaten Sumba Timur sebagai wilayah pelayanan Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur terletak antara :  $119^{\circ}45 - 120^{\circ}52$  Bujur Timur (BT) dan  $9^{\circ}16 - 10^{\circ}20$  Lintang Selatan (LS).

2. Berdasarkan Wilayah Kerja Pemerintahan Kabupaten Sumba Timur yang juga sebagai wilayah kerja dan pelayanan Kementerian Agama menyebar di seluruh wilayah Kabupaten Sumba Timur yang terdiri dari 22 Kecamatan, yaitu :

- 1) Lewa
- 2) Nggaha Ori Angu
- 3) Lewa Tidas
- 4) Katala Hamu Lingu
- 5) Tabundung

- 6) Pinu Pahar
- 7) Paberiwai
- 8) Karera
- 9) Matawai La Pawu
- 10) Kahaungu Eti
- 11) Ngadu Ngala
- 12) Peberiwai
- 13) Pahunga Lodu
- 14) Wulla Waijelu
- 15) Rindi
- 16) Umalulu
- 17) Mahu
- 18) Haharu
- 19) Pandawai
- 20) Kambata Mapambuhang
- 21) Kota Waingapu
- 22) Kambera

3. Berdasarkan Luas Wilayah Kabupaten Sumba Timur

Dari letak geografis, Kabupaten Sumba Timur memiliki wilayah seluas 7000,5 Km<sup>2</sup> sedangkan wilayah laut seluas 8.373,51 Km<sup>2</sup> dengan panjang garis pantai 433,6 Km. Secara administratif terdiri dari 22 buah Kecamatan dan 156 buah Desa/Kelurahan.

Letak dan luas wilayah Kabupaten Sumba Timur yang tersebar pada 1 pulau utama (Pulau Sumba Bagian Timur) dan 3 pulau kecil yaitu Pulau Prai Salura, Pulau Mengkudu dan Pulau Nuha (belum berpenghuni). Sekitar 40% luas Sumba Timur merupakan daerah yang berbukit-bukit terjal terutama di daerah bagian Selatan, dimana lereng-lereng bukit tersebut merupakan lahan yang cukup subur, bagian bervariasi berbukit, lembah dan berbatu agak subur sementara daerah bagian Utara berupa dataran yang berbatu dan kurang subur.

4. Berdasarkan Kondisi Musim di Kabupaten Sumba Timur.

Seperti halnya daerah lain di Nusa Tenggara Timur (NTT), Sumba Timur memiliki 2 musim yaitu musim kemarau dan musim hujan. Pada umumnya Sumba Timur diguyur

hujan pada bulan Januari – April, sementara 8 bulan lainnya mengalami kemarau, yang menyebabkan wilayah Sumba Timur tergolong wilayah kering.

## B. Kondisi Topografi dan Klimatologi Daerah Kabupaten Sumba Timur.

Wilayah Kabupaten Sumba Timur terdiri dari dataran bergelombang dengan kemiringan rata-rata 0% - 30 %. Kondisi tersebut di atas mengakibatkan pemanfaatan lahan sangat minim yakni hanya sekitar 15 % luas wilayah dipergunakan sebagai lahan persawahan (sebagian sawah tadah hujan khusus wilayah barat dan sebagian sawah pengairan di wilayah bagian tengah dan timur). Sementara itu 85 % wilayah Kabupaten Sumba Timur merupakan lahan kering yang dapat dipergunakan sebagai area pemukiman, tegal/ladang, pengembangan ternak dan penggunaan lainnya.

Kondisi topografi tersebut di atas mempengaruhi curah hujan yang berkisar antara 100-150 hari dalam satu tahun yang berlangsung antara bulan Desember/Januari hingga Maret/April. Pada bulan Mei dan Nopember curah hujan sangat rendah berkisar antara 23-339 mm. sedangkan pada bulan Juni-Oktober merupakan musim panas.

Komoditi pertanian dan peternakan menjadi komoditi unggulan Kabupaten Sumba Timur walau dengan produktivitas rendah dan masih bercorak primer untuk memenuhi kebutuhan pokok masyarakat.

## C. Data Penduduk dan Data Keagamaan pada Kabupaten Sumba Timur.

1. Data Jumlah Penduduk Kabupaten Sumba Timur sebanyak : 247.971 Jiwa
2. Data Penduduk menurut Golongan Agama Kabupaten Sumba Timur berjumlah : 247.971 Jiwa, yang terdiri dari enam pemeluk agama dan lain-lain dengan komposisi jumlah sebagai berikut :

No	Umat Beragama	Jumlah	Prosentase	Ket
1	Kristen	205.125	82.06 %	
2	Katolik	22.795	9.19 %	
3	Islam	19.593	7.90 %	
4	Hindu	431	0,17 %	
5	Budha	27	0,01 %	<i>Budha belum ada tempat ibadat</i>
6	Lain-lain	1.677	0,67 %	
JUMLAH		247.971	100 %	

### **BAB III**

## **SEJARAH SINGKAT BERDIRINYA DAN DATA DUKUNG PELAYANAN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUMBA TIMUR**

### **I. Sejarah Awal Mula Berdirinya Kementerian Agama Sumba Timur.**

Departemen Agama RI secara resmi dibentuk pada tanggal 3 Januari 1946, setahun setelah Indonesia Merdeka dengan Penetapan Perintah Nomor 1/SD Tahun 1946. Adapun susunan organisasi Departemen Agama pertama kali disusun berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 185/KJ Tahun 1946 sedangkan Organisasi Instansi vertical Departemen Agama RI di daerah awal pembentukan berdasarkan PP Nomor 33 tahun 1949 dengan susunan Organisasi meliputi : Kantor Kepenghuluan Kewedanaan, kantor Kenabian Kecamatan, Kantor Inspeksi Pendidikan Tingkat Provinsi, dan Kabupaten / Kepresidenan.

Pada tahun awal pembentukan Departemen Agama, Provinsi Nusa Tenggara Timur belum terbentuk. Wilayah yang sekarang menjadi wilayah Provinsi NTT masih tergabung dalam Provinsi Sunda Kecil yang berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 21 Tahun 1950 (Lembaran Negara Republik Indonesia No 59 Tahun 1950) yang meliputi Daerah Flores, Sumba dan Timor termasuk Sumbawa, Timor, Flores Sumba, Alor, Lembata, Sabu, Rote, dan Pulau-pulau kecil. Maka sejalan dengan restorasi di Departemen Agama, pada tahun yang sama dibuka Kantor Urusan Agama Provinsi yang berkedudukan di Singaraja yang meliputi Urusan Agama Islam, Kristen Katolik, Kristen Protestan, Hindu, Budha. Untuk memperlancar pelaksanaan tugas dibentuk Kantor Urusan Agama Daerah (KUAD) berdasarkan Penetapan Menteri Agama No 27 Tahun 1952 tentang Kantor – Kantor Urusan Agama Daerah dan dipertegas lagi dengan Penetapan Menteri Agama No 22 Tahun 1955 tentang Kantor – Kantor Urusan Agama dalam Wilayah Nusa Tenggara yang belum dijelaskan dalam Penetapan Menteri Agama No. 27 Tahun 1952. Dengan KUAD jsd. Kabupaten Sumba di Waingapu dan KUAD jsd. Kecamatan Sumba Timur di Waingapu dan KUAD jsd. Kecamatan Sumba Barat di Waikabubak. Berdasarkan Penetapan Menteri Agama No. 24 Tahun 1955 tanggal 15 November 1955 tentang Kantor – Kantor Urusan Agama Daerah memutuskan KUAD jsd Kabupaten Sumba terdiri dari Bagian Kesekretariatan, Kepenghuluan, Kemesjidan, Ibadah Sosial, Kristen, dan Bagian Roma Katolik. Sejak terbentuk Kantor Urusan Agama Daerah (KUAD) Sumba sebagaimana tersebut diatas, maka terbentuk pula Kantor Pendidikan Daerah (KAPENDAD) Sumba secara formal namun

secara yuridis baru pada tahun 1955 dan pada tahun 1967 keluarlah Keputusan Menteri Agama Nomor 91 tahun 1967 tentang struktur dan tata kerja Departemen Agama di daerah yang baru. Dan sesuai jiwa KMA Nomor 91 tahun 1967 maka KUAD Sumba diubah menjadi Perwakilan Departemen Agama Kabupaten Sumba Timur. Dalam rangka pelaksanaan koordinasi dan Sinkronisasi (KIS), Struktur Organisasi dan Tata kerja Departemen Agama Nomor 91 Tahun 1967 disempurnakan lagi dengan surat keputusan Menteri Agama Nomor 36 tahun 1972 tentang peningkatan fungsi Kantor Perwakilan Departemen Agama, yang mana diubah menjadi Inspeksi Agama sesuai dengan perkembangan dan kemajuan pembangunan bangsa, maka tugas pokok dan susunan tata kerja departemen-departemen ditetapkan kembali berdasarkan KEPPRES Nomor: 44 dan 45 tahun 1974. Hal ini membawa perubahan pula pada struktur organisasi dan tata kerja Departemen Agama yaitu dengan keluarnya keputusan Menteri Agama Nomor 18 tahun 1975 tentang Struktur dan Tata Kerja Departemen Agama yang baru yang disesuaikan dengan KEPPRES Nomor 44 dan 45 tahun 1974. Dalam struktur ini istilah Perwakilan diubah menjadi Kantor Departemen Agama Kabupaten. Dan unit-unit kerja yang ada dengan sebutan Inspeksi diubah menjadi seksi. Pada Tanggal 23 Mei 1981 diterbitkan Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 45 tahun 1981 tentang organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi / Kab / Kodya dan Balai Diklat Tenaga Teknis Keagamaan Departemen Agama. Berdasarkan Keputusan Menteri Agama ini Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur masuk kedalam Tipologi II dan Kantor Departemen Agama Kabupaten Sumba Timur masuk kedalam Tipologi IV. Setelah bertahan selama 8 tahun lebih, pada 16 Agustus 2002, terbit KMA 373 Tahun 2002 (disempurnakan) tentang Organisasi dan tata kerja Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten / kota yang disusun berdasarkan Persetujuan Menteri Pendayaguna Aparatur Negara Nomor 271 / m. PAN / 8 / 2. KMA 373 / 2002 ini melakukan penyederhanakan Tipologi Kanwil Kandepag tiga tipologi sesuai dengan pengembangan variable dari setiap tipologi sesuai dengan kondisi pelayanan Umat beragama di daerah. Dalam restrukturisasi sesuai KMA 373 / 2002 ini Kantor Departemen Agama Kabupaten Sumba Timur masuk dalam Tipologi IG. Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama, dipandang perlu untuk menetapkan Peraturan Menteri Agama tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal sebagai tindak lanjut dari Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama, maka dikeluarkanlah Peraturan Menteri Agama No 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama. Adapun

Susunan Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kabupaten Sumba Timur terdiri atas:

- a. Subbag Tata Usaha;
- b. Seksi Pendidikan Islam;
- c. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam;
- d. Seksi Urusan Agama Kristen;
- e. Seksi Pendidikan Kristen;
- f. Seksi Bimbingan Masyarakat Katolik;
- g. Penyelenggara Haji dan Umrah; dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Demikian Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur sebagai bahan refleksi bagi Pegawai Kementerian Agama dan sekaligus diharapkan dapat memberikan informasi tentang perjalanan sejarah lahirnya dan karya Kementerian Agama di bumi Matawai Amahu Pada Njara Hammu.

## **II. Data Pimpinan/Kepala Kantor Kementerian Agama dalam Sejarah**

Kementerian Agama Republik Indonesia didirikan pada 3 Januari 1946. Pada tanggal 20 Maret 1951 mulai dibentuk Kantor Urusan Agama Daerah Sumba di Waingapu yang melayani seluruh pulau Sumba. Pada Tahun 1973 status Kantor diubah dari Kantor Urusan Agama Sumba menjadi Kantor Perwakilan Departemen Agama Kabupaten Sumba Timur dengan Sumba Barat menjadi salah satu Kantor Urusan Agama (KUA).

Sejak berdirinya Kantor Urusan Agama Sumba Timur yang selanjutnya berubah nama Departemen Agama dan yang sekarang dikenal dengan nama Kantor Kementerian Agama Sumba Timur dipimpin silih berganti oleh para Tokoh.

Dan sejak Tahun 1967 sampai dengan Tahun 1987 Kantor Urusan Agama (KUA) Sumba Timur dipimpin oleh L.H.Madi (Yang diakui juga sebagai Kepala Kantor yang pertama dari Kantor Departemen Agama Kabupaten Sumba Timur dan Sumba Barat).

Pada tahun 1974 terjadi pemekaran Kabupaten Sumba menjadi Kabupaten Sumba Timur dan Kabupaten Sumba Barat (seluas 4.587 KM<sup>2</sup>). Oleh karena kekurangan SDM untuk Kantor Urusan Agama Sumba Timur untuk melayani Kantor Urusan Agama Sumba Barat maka Pemerintah mengangkat Bapak Laurensius Nani Boeloe, yang pada saat itu menjabat sebagai Kepala Bagian KESRA pada PEMDA Sumba Barat, menjadi Kepala Kantor Perwakilan Departemen Agama Kabupaten Sumba Barat. Akan tetapi tidak lama berselang

sesuai dengan pembagian wilayah kerja antara Sumba Timur dan Sumba Barat, maka terjadi perubahan nomen klatur dari Kantor Perwakilan Sumba Barat menjadi Kantor Departemen Agama Kabupaten Sumba Barat.

Maka berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3-d/4103/1975 tanggal 3 Nopember 1975 menetapkan Bapak Laurensius Nani Boeloe menjadi Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Sumba Barat.

Pada tahun 2009 Departemen Agama mengalami perubahan nama dari Departemen menjadi Kementerian. Maka Kantor Departemen Agama di seluruh Indonesia berubah nama termasuk Kantor Departemen Agama Kabupaten Sumba Timur juga ikut berubah nama menjadi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur.

Sesuai dengan perkembangan dan sejarah perjalanan Kantor Kementerian Agama Sumba Timur dari awal berdiri sampai dengan masa sekarang telah terjadi pergantian kepemimpinan, mulai dari Pimpinan Sementara/Plt. Bapak Abubakar Bin Ismail Daeng Masud Tahun 1951-1952 dan pengganti-penggantinya Tahun 1952-1967 hingga Bapak L.H. Madi yang dikenal sebagai Kepala Kantor Pertama Tahun 1967-1987 sampai dengan Kepala saat ini Bapak Maxy Lak'apu, S.Pd, M.Pd.K, dari Tahun 2015 sampai sekarang.

Maka selanjutnya kami menyajikan secara ringkas data semua Kepala Kantor yang pernah memimpin/menjadi Pejabat Pelaksana Tugas dan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur dari awal berdiri hingga sekarang.

#### **Daftar Nama Pimpinan Plt/Kepala Kantor Dalam Sejarah Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur**

NO	NAMA	MASA BHAKTI
1	Abubakar Bin Ismail Daeng Masud	1951-1952
2	R.M.Ali Mansyur	1952-1954
3	Soleman Dairo Bili	1954-1956
4	Agus Saroinsong	1956-1959
5	Muzdakir Adnan, BA	1956-1961
6	Sartojo	1961-1962
7	Nasuddin	1962-1964
8	Hasym Bin Saleh Algadri	1964-1967
9	L.H. Madi	1967-1987
10	Drs.Zakarias Loppis	1975 - 1984
11	Drs.Dominggus D.Hunggurami	1984 - 1992
12	Drs.Jusak Taneo	1992 - 1997
13	Drs. Mikhael Pah	1997 - 2004
14	Saturlino Corea, S.Pd	2004 - 2005
15	Maxy Lak'apu, S.Pd, M.Pd.K	2015 - Sekarang

---

### **III. Data Satker Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur**

#### **1. Satker Induk :**

Satker Induk berjumlah 1 buah yang berdomisili di Jalan L.D.Dapawole No.14 B Kelurahan Mawatai Kecamatan Kota Waingapu. Dalam pelaksanaan tugas teknis kedinasan dan pelayanan kepada masyarakat beragama Sumba Timur, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur didukung oleh beberapa unit kerja dengan rincian sebagai berikut :

- a. Subbag Tata Usaha;
- b. Seksi Pendidikan Islam;
- c. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam;
- d. Seksi Urusan Agama Kristen;
- e. Seksi Pendidikan Kristen;
- f. Seksi Bimbingan Masyarakat Katolik;
- g. Penyelenggara Haji dan Umrah.

Selain Satker Induk Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur beserta unit kerja teknis terkait juga secara bertahap sesuai masa dan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat berdiri beberapa Satker pendukung, yaitu KUA Kecamatan dan Madrasah yang tersebar di beberapa Lokasi di wilayah Kabupaten Sumba Timur serta beberapa sekolah teologi Kristen yang menjadi binaan Kementerian Agama, dengan rincian sebagai berikut :

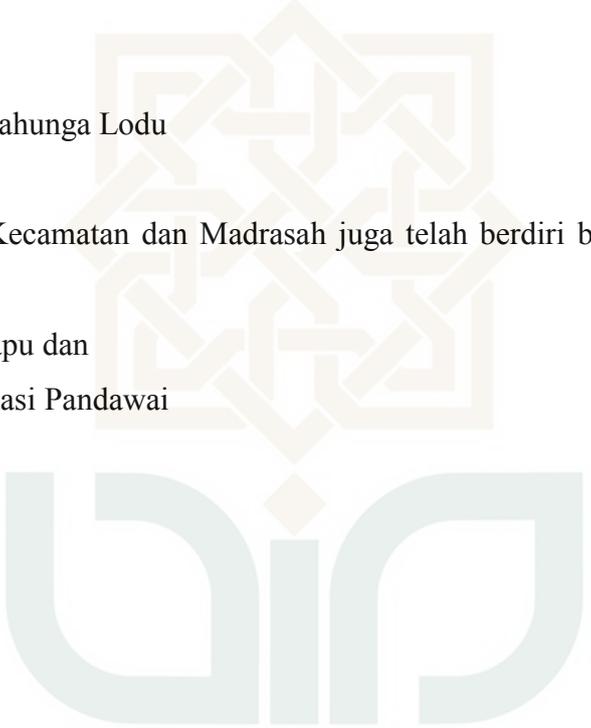
- 6 KUA telah memiliki Gedung Kantor, yaitu :
  1. KUA Kec.Pandawai,
  2. KUA Kec.Kota Waingapu,
  3. KUA Kec.Lewa,
  4. KUA Kec.Umalulu,
  5. KUA Kec.Rindi,
  6. KUA Kec.Pahunga Lodu
- 2 KUA yang belum memiliki gedung Kantor, yaitu :
  1. KUA Kec. Paberiwai
  2. KUA Kec.Tabundung.

Disamping KUA Kecamatan, juga berdiri madrasah, baik Madrasah Negeri maupun Swasta, yaitu :

1. MAS Waingapu,
2. MTsN Kamalapati,
3. MTs Swasta Istiqamah Melolo,
4. MIN Kamalapati,
5. MIN Melolo,
6. MIS Waingapu,
7. MIS Maujawa,
8. MIS Lewa,
9. MIS Al-Jihad Pahunga Lodu
10. MIS Tanaraing.

Selain KUA Kecamatan dan Madrasah juga telah berdiri beberapa sekolah teologi Kristen, yaitu :

1. SMTK Waingapu dan
2. SMTK Reformasi Pandawai

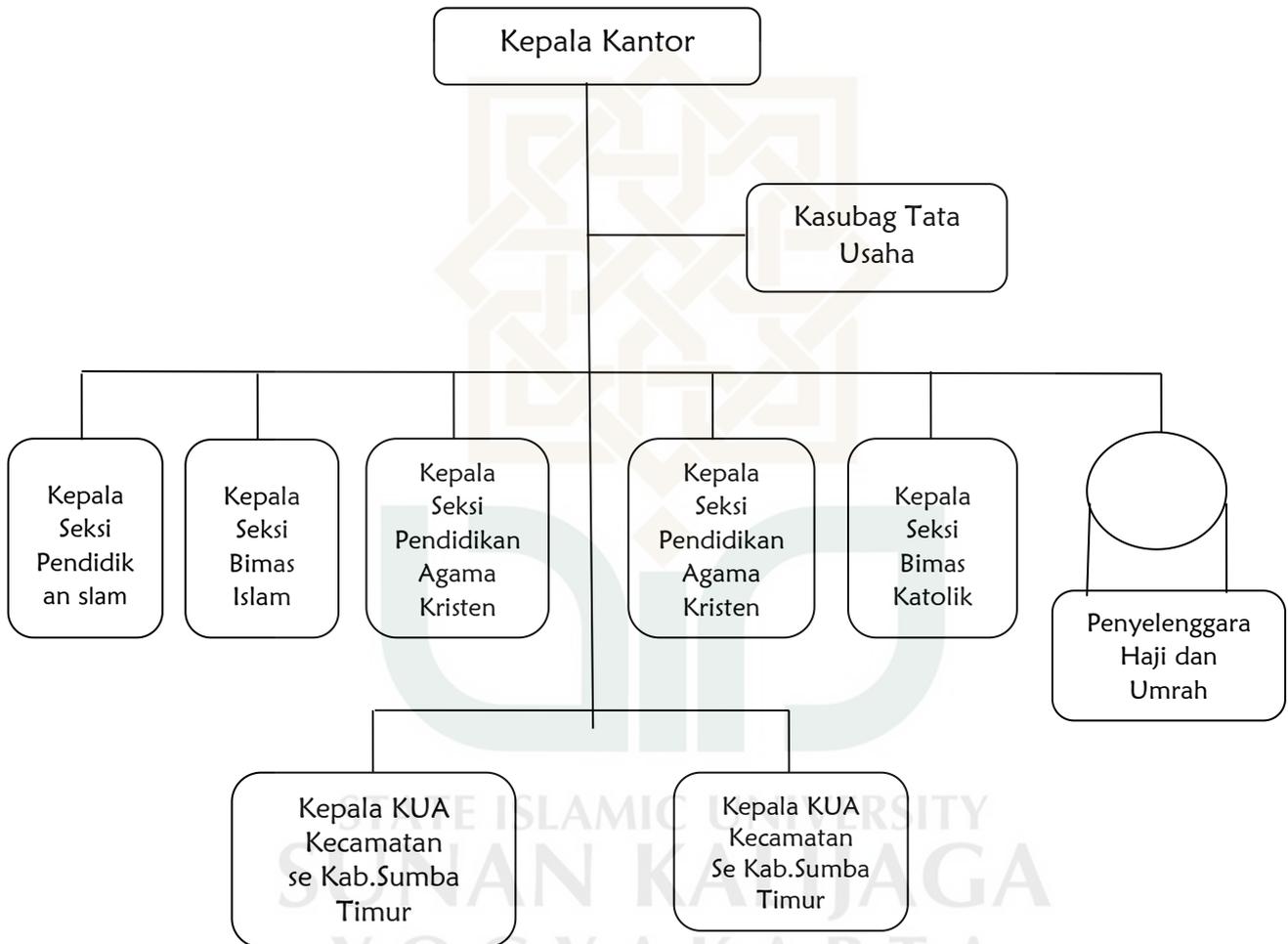


STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

#### IV. Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur

Berdasarkan PMA Nomor 13 Tahun 2012 Pasal 623 Ayat 1 tentang Struktur dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama, maka Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur memiliki struktur sebagai berikut:

##### STRUKTUR ORGANISASI



Ditambahkan dengan :

- Kelompok JFT
- Kelompok JFU
- Kelompok Tenaga Kontrak

Keterangan Struktur Organisasi :

1. Kepala Kantor : Maxy Lak'apu, S.Pd.M.Pd.K  
NIP : 19620529 198912 1 001
2. Kasubag Tata Usaha : Y. H.Tanggumara, S.Pd  
NIP : 19681231 200003 1 012
3. Kepala Seksi Bimas Islam : H.Muhammad Mudjahid, S.Ip  
NIP.19590521 197903 1 001
4. Kepala Seksi Pendidikan dan Bimas Islam : Ilyas Ismail, S.Ip  
NIP : 19591231 198703 1 006
5. Kepala Seksi Urusan Agama Kristen : Melkianus Bara Gah, S.Ip  
NIP : 19660302 198703 1 003
6. Kepala Seksi Pendidikan Agama Kristen : Marthen L.Nenobais, S.Pd  
NIP : 19710313 200003 1 001
7. Kepala Seksi Bimas Katolik : Blasius Ndadjang, S.Fil  
NIP : 19711016 200003 1 002
8. Penyelenggara Haji dan Umrah : Susanto, S.H  
NIP : 19660627 200012 1 002
9. Kepala KUA Kecamatan Kota Waingapu : Alfian H.Dalhlan, S. Ag  
NIP : 19730618 199803 1 003
10. Kepala KUA Kecamatan Pandawai : Ahmad, S.H  
NIP :19710721 200501 1 008
11. Kepala KUA Kecamatan Lewa : Achmad Abdurrahman, S. Ag  
NIP : 19721004 200501 1 002
12. Kepala KUA Kecamatan Umalulu : Syarifudin, S.HI  
NIP :19820615 200912 1 006
13. Kepala Kecamatan Rindi : Rahmad Bagang, S.HI  
NIP : 19810303 200901 1 009
14. Kepala/Plt Kepala KUA Kecamatan Pahunga Lodu : Silo  
NIP :19660605 20012 1 003

## **V. DATA JENIS KETENAGAAN.**

### **A. REKAPITULASI DATA PEGAWAI MENURUT JENIS KETENAGAAN PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUMBA TIMUR MENURUT KEADAAN TAHUN 2017.**

Jumlah Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur seluruhnya sebanyak 153 orang dengan rincian menurut Jenis Ketenagaan sebagai berikut :

1. Pejabat Struktural menurut Eselon dan Pangkat/Gol.Ruang berjumlah 13 orang dengan rincian sebaga berikut :

- Menurut Eselon :
  - Eselon III/a : 1 orang
  - Eselon IV/a : 5 orang
  - Eselon IV/b : 7 orang
- Menurut Pangkat/Gol.Ruang :
  - Pembina /IV.a : 2 orang
  - Penata TK.I/III.d : 6 orang
  - Penata /III.c : 2 orang
  - Penata Muda TK.I /III.b : 3 orang

2. Jabatan Fungsional Umum (JFU) menurut Tempat/Unit Kerja dan Pangkat/Gol.Ruang sebanyak 26 orang dengan rincian sebagai berikut :

- Menurut Tempat /Unit Kerja :
  - Bagian Umum : 3 orang
  - Bagian Keuangan : 4 orang
  - Bagian Kepegawaian : 3 orang
  - Seksi Bimas Islam : 1 orang
  - Seksi Pendis : 2 orang
  - Seksi Pendidikan Kristen : 3 orang
  - Seksi Urusan Agama Kristen : 2 orang
  - Seksi Bimas Katolik : 1 orang
  - MtsN Kamalaputi : 2 orang
  - MIN Kamalaputi : 1 orang
  - MIN Melolo : 2 orang
  - KUA Rindi : 1 orang

- KUA Pahunga Lodu : 1 orang
  - Menurut Pangkat/Gol.Ruang :
    - Penata / III.c : 1 orang
    - Penata Muda TK.I /III.b : 6 orang
    - Penata Muda/III.a : 3 orang
    - Pengatur /II.c : 4 orang
    - Pengatur Muda TK.I /II.b : 5 orang
    - Pengatur Muda/II.a : 7 orang
3. Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) menurut Agama dan Pangkat /Gol.Ruang berjumlah 85 orang dengan rincian sebagai berikut :
- a. JFT Penyuluh Agama berjumlah 1 orang dengan rincian, sebagai berikut :
    - JFT Penyuluh Agama menurut Agama :
      - Penyuluh Agama Islam : 1 orang
    - JFT Penyuluh Agama menurut Pangkat/Gol.Ruang berjumlah 1 orang dengan rincian, sebagai berikut :
      - Penata TK.I/III.d : 1 orang
  - b. JFT Pengawas Agama menurut Agama dan Pangkat/Gol.Ruang berjumlah 7 orang dengan rincian, sebagai berikut :
    - JFT Pengawas menurut Agama :
      - Pengawas Pendidikan Agama Kristen : 3 orang
      - Pengawas Pendidikan Agama Katolik : 1 orang
      - Pengawas Pendidikan Agama Islam : 3 orang
    - JFT Pengawas menurut Pangkat/Gol.Ruang :
      - Pembina /IV.a : 4 orang
      - Penata TK.I /III.d : 3 orang
  - c. JFT Guru Agama menurut Agama dan Pangkat/Gol.Ruang berjumlah 84 orang dengan rincian, sebagai berikut :
    - JFT Guru Agama menurut Agama :
      - Guru Pendidikan Agama Katolik : 13 orang
      - Guru Pendidikan Agama Kristen : 45 orang
      - Guru Pendidikan Agama Islam : 27 orang
    - JFT Guru Agama menurut Pangkat/Gol.Ruang :
      - Pembina / IV.a : 5 orang

- Penata TK.I/III.d : 4 orang
  - Penata/ III.c : 29 orang
  - Penata Muda TK.I/III.b: 21 orang
  - Penata Muda /III.a : 20 orang
  - Pengatur TK.I/II.d : 4 orang
  - Pengatur /II.c : 1 orang
3. Tenaga Kontrak berjumlah 23 orang menurut Tempat/Unit Tugas, dengan rincian sebagai berikut :
- Bagian Umum : 6 orang
  - Bagian Keuangan : 1 orang
  - Bagian Kepegawaian : 2 orang
  - Seksi Bimas Katolik : 3 orang
  - Seksi Pendidikan Islam : 3 orang
  - Seksi Bimas Islam : 5 orang
  - Seksi Pendidikan Agama Kristen : 1 orang
  - Seksi Urusan Agama Kristen : 1 orang
  - Penyelenggara Haji dan Umrah : 1 orang

**B. REKAPITULASI DATA PEGAWAI MENURUT JENIS KELAMIN, PANGKAT /GOL.RUANG DAN JABATAN :**

1. Menurut Jenis Kelamin :
- Laki-Laki : 71 orang
  - Perempuan : 82 orang
2. Menurut Golongan :
- Gol. Ruang II : 21 orang
  - Gol. Ruang III : 99 orang
  - Gol. Ruang IV : 10 orang
3. Menurut Eselon :
- Eselon III : 1 orang
  - Eselon IV : 12 orang
4. Menurut Kelompok Jabatan :
- Struktural : 13 orang
  - JFU : 26 orang

- JFT : 85 orang
- PTT/Kontrak : 23 orang

**C. REKAPITULASI PENEMPATAN TUGAS/UNIT KERJA PEGAWAI :**

1. Kakan Kemenag : 1 orang
2. Ka.Sub Bagian Tata Usaha : 1 orang
3. Umum : 8 orang
4. Kepegawaian : 5 orang
5. Keuangan : 5 orang
6. Seksi Pendis Islam
  - Kepala Seksi : 1 orang
  - JFU : 2 orang
  - Tenaga Kontrak : 3 orang
7. Seksi Bimas Islam
  - Kepala Seksi : 1 orang
  - Kepala KUA : 6 orang
  - Penyuluh Agama Islam : 1 orang
  - JFU : 1 orang
  - Tenaga Kontrak : 5 orang
8. Seksi Urusan Agama Kristen
  - Kepala seksi : 1 orang
  - JFU : 2 orang
9. Seksi Pendidikan Agama Kristen
  - Kepala Seksi : 1 orang
  - Pengawas Pendidikan Agama Kristen Tk/SD : 3 orang
  - Guru Agama Kristen : 50 orang
  - JFU : 3 orang
10. Seksi Bimas Katolik
  - Kepala Seksi : 1 orang
  - Pengawas Pend.Katolik( Tk/SD ) : 1 orang,
  - JFU : 1 orang
  - Guru Agama Katolik : 13 orang
  - Tenaga Kontrak : 3 orang

- |                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| 11. Penyelenggara Haji dan Umrah | :         |
| o Penyelenggara                  | : 1 orang |
| o Staf / Tenaga Kontrak          | : 1 orang |

## **VI. DATA SEKOLAH BINAAN**

Hingga saat ini Sekolah keagamaan yang menjadi binaan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur hanya berjumlah 12 sekolah, dengan rincian :

1. MAS Waingapu
2. MTsN Kamalaputi
3. Mts Swasta Istiqamah Melolo
4. MIN Kamalaputi
5. MIN Melolo
6. MIS Waingapu
7. MIS Umamapu
8. MIS Lewa
9. MIS Tanaraing
10. MIS Pahunga Lodu
11. SMTK Waingapu
12. SMPTK Reformasi

## **VII. DATA KENDARAAN DINAS**

Untuk memperlancar pelayanan maka pada tahun 1975 Kantor Departemen Agama Kabupaten Sumba Timur memperoleh sebuah kendaraan dinas roda dua yakni Yamaha LS 100.

Pada Tahun 1982 Kantor Departemen Agama Kabupaten Sumba Timur memperoleh sebuah Kendaraan roda empat (4) dengan merek V.W. Comby. Sejak tahun 1990 kendaraan tersebut tidak dapat digunakan lagi dan hingga saat ini tinggal rangka dan belum dilaksanakan penghapusan.

Pada Tahun 2000 Kantor Departemen Agama Kabupaten Sumba Timur memperoleh satu unit kendaraan roda empat yang masih terus dipergunakan hingga saat ini, dengan status BMN sebagai Mobil Operasional Haji dan sampai saat ini menjadi mobil operasional untuk pimpinan.

Dan sampai saat ini sesuai keadaan Tahun 2017 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur memiliki kendaraan roda empat dan roda dua dengan kondisi riil dengan rincian sebagai berikut :

No	Kendaraan	Jumlah	Kondisi Kendaraan			Ket
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Roda empat	2	1	-	1	
2	Roda dua	21	7	10	4	
JUMLAH		23	8	10	5	

#### **VIII. DATA JUMLAH PENDUDUK SUMBA TIMUR DAN DATA KEAGAMAAN PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUMBA TIMUR.**

a. Data Jumlah Penduduk Kabupaten Sumba Timur berjumlah : 247.971 Jiwa

No	Data Penduduk	Jumlah Penduduk	Prosentase %	Ket
1	Kristen	205.125	82.06 %	
2	Katolik	22.795	9.19 %	
3	Islam	19.593	7.90 %	
4	Hindu	431	0,17 %	
5	Budha	27	0,01 %	
6	Lain-Lain	1.677	0,67 %	
JUMLAH		247.971	100 %	

#### **IX. DATA PENDUDUK SUMBA TIMUR MENURUT GOLONGAN AGAMA DAN TEMPAT IBADAT**

a. Data Penduduk menurut Golongan Agama Kabupaten Sumba Timur berjumlah : 246.294 Jiwa, yang terdiri dari lima lembaga dengan komposisi jumlah pemeluk agama sebagai berikut :

No	Umat Beragama	Jumlah	Prosentase	Ket
1	Kristen	205.125	82.06 %	
2	Katolik	22.795	9.19 %	
3	Islam	19.593	7.90 %	
4	Hindu	431	0,17 %	
5	Budha	27	0,01 %	
	JUMLAH	246.294		

b. Data Rumah Ibadat :

Umat beragama di Kabupaten Sumba Timur yang beribadat pada rumah ibadat sesuai dengan agama dan keyakinan masing-masing dengan rincian sebagai berikut:

No	Rumah Ibadat	Jumlah	Prosentase	Ket
1	Kristen	715	83.91 %	
2	Katolik	100	11.73 %	
3	Islam	37	4.34 %	
4	Hindu	1	0.11	
5	Budha	-	-	
	JUMLAH	852	100 %	

## BAB IV

### PROFIL PROGRAM, TUJUAN DAN SASARAN KERJA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUMBA TIMUR

#### A. Visi-Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur (2011-2015)

##### 1. Visi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur

Visi merupakan suatu pandangan jauh ke depan tentang organisasi, tujuan organisasi dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan pada masa yang akan datang atau suatu pernyataan tentang gambaran keadaan dan karakteristik yang ingin dicapai atau visi adalah apa yang akan dicapai pada masa yang akan datang pada periode tertentu.

Dalam rangka mendukung visi pembangunan nasional, dan visi Kementerian Agama Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur dan Kementerian Agama RI tersebut di atas, maka Visi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur 2015-2019 :

***“TERWUJUDNYA SUMBA TIMUR YANG TAAT BERAGAMA, RUKUN, CERDAS, DAN SEJAHTERA LAHIR BATIN DALAM RANGKA MEWUJUDKAN INDONESIA YANG BERDAULAT, MANDIRI DAN BERKEPRIBADIAN BERLANDASKAN GOTONG ROYONG”***

***Keterangan :***

**TAAT**- memiliki pengertian tunduk dan patuh, sehingga Masyarakat NTT khususnya masyarakat beragama Sumba Timur yang taat beragama dapat didefinisikan bahwa setiap masyarakat NTT di Kabupaten Sumba Timur mampu menjalankan kegiatan beragamanya sesuai dengan ajaran agamanya masing-masing.

**RUKUN** - memiliki pengertian baik dan damai, sehingga rukun dapat didefinisikan bahwa terciptanya kehidupan inter dan antar umat beragama di Nusa Tenggara Timur di Kabupaten Sumba Timur secara baik dan damai. Hal ini akan mendorong

munculnya rasa toleransi sesama umat beragama, rasa saling menghargai dan sikap kegotongroyongan.

**CERDAS** - mencakup kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual, yang masing-masing indikatornya sebagai berikut: Kecerdasan intelektual: memiliki kemampuan untuk mempelajari, memahami, dan menguasai ilmu agama, serta sains dan teknologi sesuai dengan jenjang pendidikan; berfikir rasional abstrak, inovatif dan kreatif; serta mampu mengaplikasikan pengetahuan dalam rangka memecahkan masalah (problem solving); Kecerdasan emosional: memiliki kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi diri dan orang lain, dapat memotivasi diri, serta berinteraksi dan bersosialisasi dengan orang lain; Kecerdasan spiritual: yaitu memiliki mampu memahami, menghayati, dan mengamalkan akhlak mulia dan nilai-nilai agamanya, serta menempatkan perilaku hidup dalam konteks makna yang luas.

**SEJAHTERA** - mengandung pengertian aman sentosa, makmur, serta selamat, terlepas dari berbagai gangguan. Sehingga sejahtera lahir dan batin dalam konteks agama dapat diartikan bahwa setiap umat beragama di Nusa Tenggara Timur di Kabupaten Sumba Timur dapat menjalankan kegiatan beragama secara bebas tanpa ada gangguan dari pihak manapun, serta tersedia sarana dan prasarana beribadah yang memadai bagi seluruh umat beragama di Nusa Tenggara Timur. Dari sisi ekonomi, kesejahteraan lahir dan batin diwujudkan dengan upaya pemanfaatan dan pengelolaan potensi ekonomi keagamaan seperti Zakat, Wakaf, Dana Kolekte, Dana Punia, Dana Paramita sehingga mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan umat beragama.

## **2. Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur**

Misi merupakan pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan dalam usaha mewujudkan Visi atau misi merupakan sistematis kerja untuk mencapai Visi.

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, maka misi yang diemban Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur adalah misi yang sama diemban oleh Kanwil Kementerian Agama Prov. NTT dan Kementerian Agama RI secara Nasional yakni :

1. Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama.
2. Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama.
3. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.
4. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
5. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel.
6. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.
7. Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya.

### **3. Tujuan dan Sasaran**

#### **a. Tujuan**

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur mengemban tugas dan fungsi pembangunan bidang agama serta bidang pendidikan di seluruh wilayah Kabupaten Sumba Timur. Pembangunan bidang pendidikan yang menjadi tugas Kantor Kementerian Agama adalah pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan.

Sebagai penjabaran dari Visi dan Misi Kementerian Agama RI, maka Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur menetapkan tujuan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diembannya dalam pelayanan kepada masyarakat beragama sebagai berikut :

#### **❖ Tujuan Pembangunan Bidang Agama (TA)**

Tujuan pembangunan bidang agama (TA) untuk periode 2015- 2019 adalah:

1. TA.1 Peningkatan kualitas pemahaman dan pengamalan ajaran agama masyarakat dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan beragama.
2. TA.2 Penguatan suasana kerukunan hidup umat beragama yang harmonis sebagai salah satu pilar kerukunan nasional.
3. TA.3 Pemenuhan kebutuhan akan pelayanan kehidupan beragama yang berkualitas dan merata.

4. TA.4 Peningkatan pemanfaatan dan perbaikan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan dalam meningkatkan kontribusi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dan percepatan pembangunan.
5. TA.5 Peningkatan kualitas penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang transparan dan akuntabel untuk pelayanan ibadah haji yang prima.
6. TA.6 Peningkatan kualitas tatakelola pembangunan bidang agama dalam menunjang penyelenggaraan pembangunan bidang agama yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

#### ❖ **Tujuan Pembangunan Bidang Pendidikan Agama (TP)**

Adapun Tujuan Bidang Pendidikan Agama, adalah :

1. TP.1 Peningkatan akses pendidikan yang setara bagi masyarakat tidak mampu terhadap pendidikan dasarmenengah (wajib belajar 12 tahun).
2. TP.2 Peningkatan akses pendidikan bagi seluruh lapisan masyarakat pada berbagai jenjang pendidikan.
3. TP.3 Penurunan tingkat kegagalan masyarakat dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang pendidikan dasarmenengah (wajib belajar 12 tahun).
4. TP.4 Peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan pada semua jenjang pendidikan.
5. TP.5 Peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan proses mendidik yang profesional di seluruh satuan pendidikan.
6. TP.6 Peningkatan akses masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan agama pada satuan pendidikan umum yang berkualitas.
7. TP.7 Peningkatan akses masyarakat terhadap pendidikan keagamaan yang berkualitas.

## **2. Sasaran Strategis**

Dalam rangka mencapai tujuan bidang agama dan tujuan bidang pendidikan yang menjadi tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur, maka sasaran strategis yang akan dicapai dalam masa kurun waktu lima tahun ke depan memiliki dua bidang sasaran, yaitu sasaran terkait bidang agama, dan sasaran bidang pendidikan, dengan uraian lebih lanjut sebagai berikut :

**a. Sasaran Strategis Bidang Agama :**

Sasaran strategis Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur terkait bidang agama adalah sebagai berikut :

1. Sasaran terkait peningkatan kualitas pemahaman dan pengamalan ajaran agama (TA.1) adalah meningkatnya kualitas dan ketersediaan bimbingan dan fasilitasi keagamaan, yang antara lain ditandai dengan:
  - a. meningkatnya jumlah penyuluh agama berkualitas yang tersebar merata di seluruh wilayah Indonesia; dan
  - b. meningkatnya proporsi lembaga sosial keagamaan yang difasilitasi dalam memenuhi standar minimal lembaga keagamaan.
2. Sasaran terkait pengukuhan kerukunan hidup umat beragama yang harmonis (TA.2) adalah meningkatnya harmoni sosial dan kerukunan antar umat beragama, yang ditandai antara lain dengan:
  - a. meningkatnya nilai Indeks Kerukunan Umat Beragama; dan
  - b. meningkatnya fasilitasi sarana dan prasarana Sekretariat Bersama FKUB yang memenuhi standar.
3. Sasaran terkait pemenuhan pelayanan kehidupan beragama yang berkualitas (TA.3) adalah meningkatnya kualitas pelayanan kehidupan beragama ditandai antara lain dengan:
  - a. meningkatnya Kantor Urusan Agama yang memenuhi standar pelayanan menjadi dalam memberikan layanan administrasi keagamaan pada masyarakat;
  - b. meningkatnya kapasitas penyebaran kitab suci kepada umat beragama; dan
  - c. meningkatnya jumlah tempat ibadah yang terfasilitasi.
4. Sasaran terkait peningkatan pemanfaatan dan perbaikan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan (TA.4) adalah meningkatnya kualitas dan akuntabilitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan yang ditandai antara lain dengan:
  - a. meningkatnya pengelolaan dana zakat tahunan yang terhimpun; dan
  - b. meningkatnya persentase tanah wakaf yang bersertifikat.

5. Sasaran terkait peningkatan kualitas penyelenggaraan ibadah haji dan umrah (TA.5) adalah meningkatnya kualitas penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang transparan dan akuntabel yang ditandai antara lain dengan:
  - a. meningkatnya indeks kepuasan jemaah haji;
  - b. meningkatnya Predikat Opini Laporan Keuangan Haji;
  - c. meningkatnya pembimbing haji yang disertifikasi;
  - d. meningkatnya jumlah PIHK yang terakreditasi; dan meningkatnya jumlah PPIU yang terakreditasi.
6. Sasaran terkait peningkatan kualitas tatakelola pembangunan bidang agama (TA.6) adalah terselenggaranya tatakelola pembangunan bidang agama yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel, yang ditunjukkan antara lain dengan:
  - a. dipertahankannya predikat opini laporan keuangan Kementerian Agama dengan predikat opini WTP;
  - b. meningkatnya hasil penilaian akuntabilitas kinerja (LAKIP) Kementerian Agama;
  - c. meningkatnya hasil penilaian Reformasi Birokrasi Kementerian Agama; dan
  - d. menurunnya persentase temuan audit terhadap pelaksanaan anggaran Kementerian Agama.

**b. Sasaran Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan :**

Sedangkan sasaran strategis Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur terkait fungsi pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Sasaran terkait peningkatan akses pendidikan yang setara bagi masyarakat tidak mampu (TP.1) adalah meningkatnya akses bagi masyarakat tidak mampu terhadap Program Indonesia Pintar pada pendidikan dasar-menengah melalui manfaat Kartu Indonesia Pintar (KIP) yang ditandai dengan:
  - a. jumlah siswa MI/Ulya/SDTK/SDAK penerima manfaat KIP;
  - b. jumlah siswa MTs/Wustha/SMPTK/SMPAK penerima manfaat KIP; dan

- c. jumlah siswa MA/Ulya/SMTK/SMAK penerima manfaat KIP.
2. Sasaran terkait peningkatan akses pendidikan bagi seluruh lapisan masyarakat pada berbagai jenjang pendidikan (TP.2) adalah meningkatnya angka partisipasi pendidikan dasar dan menengah tinggi yang ditandai dengan:
  - a. meningkatnya APK RA/PAUD-Kristen/ Taman Seminari;
  - b. meningkatnya APK MI/Ula/SDTK/SDAK;
  - c. meningkatnya APM MI/Ulya/ SDTK/ SDAK;
  - d. meningkatnya APK MTs/ Wustha/ SMPTK/SMPAK;
  - e. meningkatnya APM MTs/Wustha/SMPTK/SMPAK;
  - f. meningkatnya APK MA/Ulya/SMTK/ SMAK;
  - g. meningkatnya APM MA/Ulya/SMTK/ SMAK;
3. Sasaran terkait penurunan tingkat kegagalan masyarakat dalam menyelesaikan pendidikan (TP.3) adalah menurunnya jumlah siswa yang tidak melanjutkan pendidikan, yang ditandai dengan:
  - a. menurunnya angka putus sekolah pada MI/Ula/SDTK/SDAK;
  - b. menurunnya angka putus sekolah pada MTs/Wustha/SMPTK/SMPAK; dan
  - c. menurunnya angka putus sekolah pada MA/Ulya/SMTK/SMAK.
4. Sasaran terkait peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan pada semua jenjang pendidikan (TP.4) adalah meningkatnya jaminan kualitas pelayanan pendidikan yang ditandai dengan:
  - a. meningkatnya persentase RA/PAUD Kristen/Taman Seminari yang terakreditasi minimal B;
  - b. meningkatnya persentase MI, SDTK/SDAK yang terakreditasi minimal B;
  - c. meningkatnya persentase MTs, SMPTK, SMPAK yang terakreditasi minimal B;
  - d. meningkatnya persentase MA, SMTK, SMAK yang terakreditasi minimal B;
  - e. meningkatnya jumlah MI/SDTK/SDAK yang memenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP);
  - f. meningkatnya jumlah MTs/SMPTK/SMPAK yang memenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP); dan

- g. meningkatnya jumlah MA/SMPTK dan SMAK yang memenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP).
5. Sasaran terkait peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan (TP.5) adalah meningkatnya proporsi pendidik yang kompeten dan profesional pada pendidikan umum berciri khas agama yang ditandai dengan:
- a. meningkatnya persentase guru RA-Madrasah, SDTK-SMTK, SDAK-SMAK berkualifikasi minimal S1/D4; dan
  - b. meningkatnya persentase guru RA-Madrasah; SDTK-SMTK; SDAK-SMAK bersertifikat; dan
6. Sasaran terkait peningkatan akses masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan agama pada satuan pendidikan umum yang berkualitas (TP.6) adalah meningkatnya proporsi guru agama yang profesional yang ditandai dengan:
- a. meningkatnya persentase guru pendidikan agama Islam bersertifikat;
  - b. meningkatnya persentase guru pendidikan agama Kristen bersertifikat;
  - c. meningkatnya persentase guru pendidikan agama Katolik bersertifikat;
  - d. meningkatnya persentase guru pendidikan agama Hindu bersertifikat;
  - e. meningkatnya persentase guru pendidikan agama Buddha bersertifikat;
7. Sasaran terkait peningkatan akses masyarakat terhadap pendidikan keagamaan yang berkualitas (TP.7) adalah meningkatnya akses pendidikan keagamaan sesuai aspirasi umat beragama yang ditandai dengan:
- a. meningkatnya jumlah peserta didik pada pendidikan keagamaan Islam dalam wujud Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah;
  - b. meningkatnya jumlah peserta didik pada pendidikan keagamaan Kristen dalam wujud SDTK, SMPTK dan SMTK;
  - c. meningkatnya jumlah peserta didik pada pendidikan keagamaan Katolik dalam wujud SDAK, SMPAK; SMAK
  - d. meningkatnya jumlah peserta didik pada pendidikan keagamaan Hindu dalam wujud Pasraman;
  - e. meningkatnya jumlah peserta didik pada pendidikan keagamaan Buddha dalam wujud Sekolah Minggu Buddha (SMB), Dhammasekha, Pabbajja Samanera, dan Widya Darma; dan

## **BAB V**

### **P E N U T U P**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian Profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- ❖ Dalam rangka menjabarkan Tugas dan Fungsi Kantor Kementerian Agama secara berjenjang dari Pusat sampai Daerah, maka Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur sebagai salah satu Satker Kementerian Agama di daerah harus memiliki Profil gambaran pelaksanaan tugas dan arah kebijakan teknis TUSI, data dukung serta batas wilayah kerja yang jelas, maka sehubungan dengan hal ini kami telah berusaha menyusun Profil ini dengan berupaya menyajikan berbagai informasi dan data yang perlu kita ketahui bersama.
- ❖ Dalam upaya mengimplementasi pelaksanaan TUSI dan Arah Kebijakan teknis pelayanan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur yang lebih baik dan tepat sasaran maka sangat diharapkan dukungan dan kerjasama dari semua pihak dan elemen terkait, khususnya unit teknis dan satker yang mendukung dalam wilayah kerja Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur
- ❖ Dalam rangka pelayanan yang konkrit kepada masyarakat beragama Kabupaten Sumba Timur, maka sangat dituntut dalam menyusun program kegiatan prioritas setiap Tahun senantiasa berupaya menjawab kebutuhan melalui kegiatan pembinaan dan pendampingan yang tepat sasaran yang sesuai dengan Visi dan Misi Kantor.
- ❖ Dalam rangka menyukses seluruh Program pelaksanaan TUSI dan Pelayanan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur, maka sangat diharapkan pula setiap insan dan Lembaga Kementerian Agama untuk senantiasa berupaya membangun Kemitraan dengan Lembaga Agama, Lembaga Sosial Keagamaan, Lembaga Pendidikan dan Lembaga mitra lain sebagai bagian dari kerjasama Lintas Sektor terutama dalam hal dukungan data yang valid.
- ❖ Untuk mengetahui dan memahami berbagai permasalahan yang terjadi di kalangan masyarakat beragama pada seluruh wilayah Kabupaten Sumba Timur maka Kantor Kementerian Agama Sumba Timur akan berupaya melakukan kegiatan monitoring

di beberapa titik sentral wilayah pelayanan, baik melalui TUSI para Pengawas Agama dan Penyuluh Agama maupun kerjasama lintas sektor, walau harus diakui wilayah Astronomi, Georafis dan Topografis Kabupaten Sumba Timur yang sangat luas dan medan yang ditempuh sangat sulit/menantang, namun dengan niat yang tulus pasti akan ada jalan keluar dan yang didukung dengan kerja keras untuk meraih sukses menjadi dambaan kita bersama.

B. Saran dan harapan :

- ✓ Kami mohon masukan dari berbagai pihak dan semua elemen terkait demi penyempurnaan Profil ini dan demi peningkatan pelaksanaan TUSI Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur yang lebih baik ke depan sesuai harapan kita bersama.
- ✓ Dalam penyusunan Profil ini semua data yang kami sajikan belum seluruhnya lengkap, maka kami mohon bantuan dan dukungan dari semua pihak terutama semua Unit Kerja yang terkait yang berada pada Lembaga Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur dan Lembaga Agama serta Lembaga Sosial Keagamaan sebagai mitra pelayanan yang ada di wilayah Kabupaten Sumba Timur untuk memberikan informasi dan data dukung yang sangat diperlukan dalam rangka melengkapi profil Kantor yang kita cintai bersama ini.

## Kondisi Sarana Prasarana Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur



Gerbang Masuk Kantor Kemenag Sumba Timur



Kepala Kantor Kemenag Sumba Timur di ruang Kerja



Kepala Bagian Tata Usaha di ruang kerja

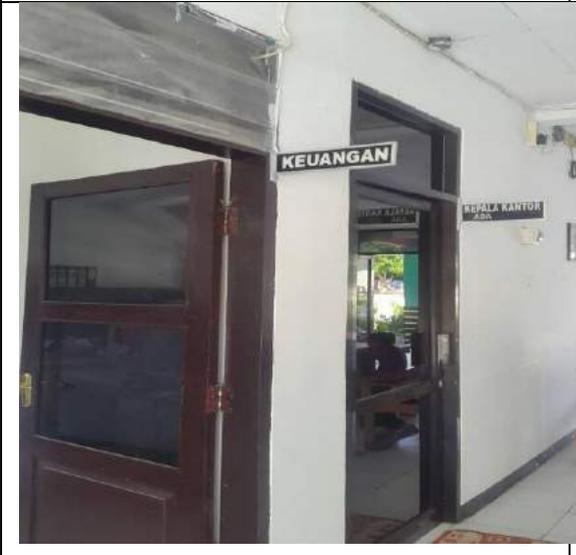




Ruang tunggu Kemenag Sumba Timur



Finger Print Karyawan





Ruang Penyelenggaraan Haji dan Umroh



Ruang KUA Kemenag Sumba Timur



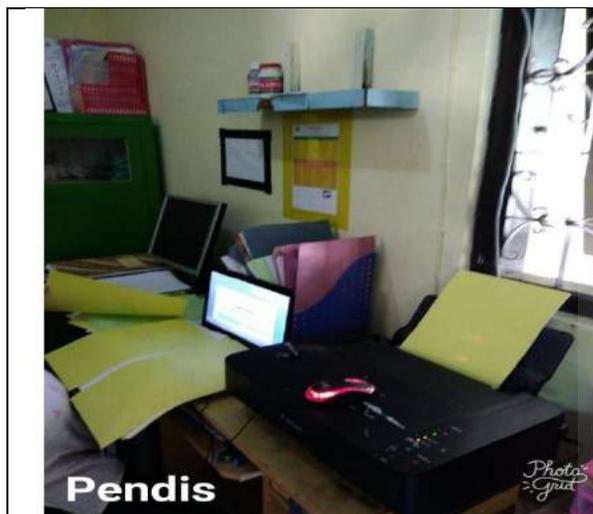
Balai Nikah KUA Kota Waingapu Sumba Timur



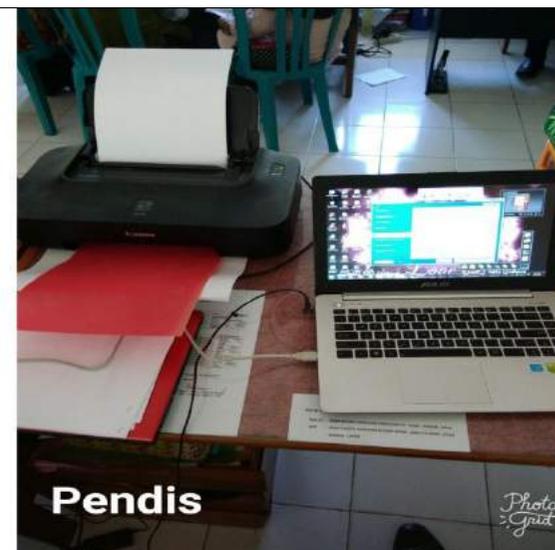
Urakris



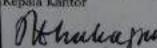
## Kondisi Sarana Prasarana di Kantor kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur

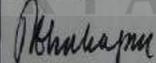


Ruang Seksi Pendidikan Islam



## DAFTAR INVENTARIS RUANGAN

<b>DAFTAR BARANG RUANGAN</b>							
NAMA RUANG : URUSAN UMUM KODE RUANG : 03 UPB : Kantor Kementerian Agama Kab. Sumba Timur KODE UPB : 025.01.24.423212.000. KD							
NO	KODE BARANG	NAMA BARANG	MERK/TYPE	TAHUN	JUMLAH BARANG	SATUAN BARANG	KET
1	3.05.02.01.002	MEJA KERJA	KAYU	2015	4	BUAH	
2			INTEL PENTIUM	2012	2	UNIT	
3	3.10.02.03.002	MONITOR	INFORCE 14"	2012	2	UNIT	
4	3.10.02.03.009	KEYBOARD	INFORCE	2012	2	UNIT	
5	3.05.02.04.006	KIPAS ANGIN	MASPION	1993	1	BUAH	
6	3.05.02.06.058	GORDEN GANDENG 2	KAIN	2014	2	BUAH	
7	3.05.02.01.004	KURSI KAYU	KAYU	-	3	BUAH	
8	3.05.02.01.002	MEJA 1/2 BIRO	OLIMPIC	2007	1	BUAH	
9	3.05.02.01.002	MEJA KAYU	KAYU	1993	1	BUAH	
10	3.05.01.04.005	FILING KABINET	BROTHER	2015	1	BUAH	
11	3.05.01.04.999	LEMARI KACA BESI	BROTHER	2015	1	BUAH	
12	3.05.01.99.999	BALHO DATA	KAIN	2013	1	BUAH	
13	3.05.01.05.010	PAPAN DATA	SAN WA	2012	1	BUAH	
14	3.05.01.05.081	PAPAN PENGUMUMAN	SANWA	2016	1	UNIT	
15	3.05.02.04.004	AC	LG	2015	1	BUAH	
16	3.05.02.06.007	SPEAKER	SIMBADA	2012	1	UNIT	
17	3.10.02.03.003	PRINTER CANON	PIXMA MX 397	2015	1	UNIT	
18	3.10.02.03.003	PRINTER	EPSON	2012	1	UNIT	
19	3.05.02.06.025	FANDEL	KAIN	2000	2	BUAH	
20	3.05.02.01.003	KURSI PUTAR	LFIRON	2015	4	BUAH	
21	3.06.02.01.001	TELPON/FAX 236	BROTHER	2011	1	UNIT	
22	3.06.02.01.003	TELPON	SATEL	2011	1	UNIT	
23	3.01.03.01.003	REKSEL DUDUK	KANGARO	2015	1	BUAH	
24	3.05.02.06.071	KABEL ROL	VICTORIA BOSS	2015	3	BUAH	
25	3.05.01.05.028	PAPER CUTER	NOVUS	2013	1	UNIT	
26	3.06.01.02.128	CAMERA 1	CANON	2014	1	UNIT	
27	3.06.01.02.12	CAMERA 2	CANON	2014	1	UNIT	
28	3.06.01.02.061	LENSA KAMERA	CANON	2014	1	UNIT	
29	3.06.01.02.045	TRIPOT		2014	1	UNIT	
30	3.05.02.06.046	HANDICAM	SUNI	2012	1	UNIT	
31	3.05.01.05.999	INFOKUS	VIEWSONIC	2012	1	BUAH	
32	3.06.01.02.107	LAYAR INFOKUS		2012	1	BUAH	
33	3.05.02.06.036	DISPENSER	MIYAKO	2013	1	BUAH	
34	3.05.02.06.012	WARLES	TENS	2008	1	UNIT	
TIDAK DIBENARAKAN MEMINDAKAN BARANG-BARANG DIDALAM RUANGAN TANPA SEPENGETAHUAN PENANGGUNG JAWAB UNIT AKUNTANSI KUASA PENGGUNA BARANG DAN PENANGGUNG JAWAB RUANGAN INI							
Penanggung Jawab UAKPB Kepala Kantor  Maxy La'apu, S.Pd,S.Pd.K NIP. 19520529 198912 1 001				Waingapu, 07 Maret 2016 Penanggung Jawab Ruangan  Petermich Werenfriedus Frits Djae, ST NIP. 19770427 201101 1 004			

<b>DAFTAR BARANG RUANGAN</b>							
NAMA RUANG : PIKET KODE RUANG : 07 UPB : Kantor Kementerian Agama Kab. Sumba Timur KODE UPB : 025.01.24.423212.000. KD							
NO	KODE BARANG	NAMA BARANG	MERK/TYPE	TAHUN	JUMLAH BARANG	SATUAN BARANG	KET
1	3.05.02.01.002	MEJA KAYU	KAYU			1 BUAH	
2	3.05.02.01.006	BANGKU PANJANG BESI	BESI			2 BUAH	
3	3.05.02.02.001	JAM DINDING	QUARTS			1 UNIT	
4	3.05.01.05.081	PAPAN INFORMASI	SAN WA			1 UNIT	
5	-	PLAGAM PENGHARGAAN	KERTAS			3 UNIT	
6	3.05.01.05.081	PAPAN STRUKTUR ORGANISASI	SAN WA			1 UNIT	
7	3.05.01.05.081	PAPAN TATA KERJA	SAN WA			1 UNIT	
8	3.05.02.01.004	KURSI	-			1 BUAH	
9	3.05.01.05.081	PAPAN PENGUMUMAN	SAN WA			1 BUAH	
10	3.05.02.01.003	KURSI BESI	BESI			1 BUAH	
11	3.05.02.01.020	KURSI PLASTIK	-			1 BUAH	
12	3.10.01.01.004	WIFI	CISCO	2003		1 BUAH	
TIDAK DIBENARAKAN MEMINDAKAN BARANG-BARANG DIDALAM RUANGAN TANPA SEPENGETAHUAN PENANGGUNG JAWAB UNIT AKUNTANSI KUASA PENGGUNA BARANG DAN PENANGGUNG JAWAB RUANGAN INI							
Penanggung Jawab UAKPB Kepala Kantor  Maxy La'apu, S.Pd,S.Pd.K NIP. 19520529 198912 1 001				Waingapu, 07 Maret 2016 Penanggung Jawab Ruangan  Petermich Werenfriedus Frits Djae, ST NIP. 19770427 201101 1 004			



Nomor: UIN.02/R.3/PP.00.9/2753.C/2012

**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA**

# Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : SITTI LAELIYAH RAHMAYANI  
NIM : 12470094  
Jurusan/Prodi : Kependidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan  
**SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI**  
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2012/2013  
Tanggal 10 s.d. 12 September 2012 (20 jam pelajaran)

YOGYAKARTA

Yogyakarta, 19 September 2012

a.n. Rektor

Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan



*[Signature]*  
Dr. H. Akhmad Rifa'i, M.Phil.

NIP. 19600905 198603 1006

# Sertifikat

NO: 119.PAN-OPAK.UNIV UIN.YK.AA.09.2012

Diberikan kepada

Sitti Laeliah Rahmayani

Sebagai

Peserta OPAK 2012

Pembantu Rektor III  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dr. H. Ahmad Rifa'ie, M. Phil  
NIP: 196009051986031006



Dalam Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2012

yang diselenggarakan oleh Panitia Orientasi Pengenalan Akademik &

Kemahasiswaan (OPAK) 2012 dengan tema:

**MEMUPUK NILAI-NILAI NASIONALISME DALAM RUANG KAMPUS ;  
UPAYA MEMPERKOKOH INTEGRITAS BANGSA**

pada tanggal 5-7 September 2012 di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Mengetahui,

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMMA)  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Abdul Khalid  
Presiden Mahasiswa

Yogyakarta, 7 September 2012

Panitia OPAK 2012  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Romel Masykuri  
Ketua Panitia



PENGEMBANGAN KEPERIBADIAN DAN TAHSINUL QUR'AN  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

# Sertifikat

Nomor : 100/B-2/PKTQ/FITK/IV/2016

Menerangkan bahwa :

**Sitti Laeliah Rahmayani**

telah dinyatakan lulus dalam :

**SERTIFIKASI AL-QUR'AN**  
dengan nilai **B+**

yang diselenggarakan oleh PKTQ Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta  
pada tanggal 24 April 2016

Yogyakarta, 24 April 2016

a.n Dekan  
Wakil Dekan III

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dr. Muqowim, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19730310 199803 1 002

Ketua PKTQ

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Afiq Fikri Almas  
NIM . 13490077



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
YOGYAKARTA

# sertifikat

Nomor: UIN.02/DT.1/PP.00.9/2488/2015

Diberikan kepada:

**Nama** : SITTI LAELIYAH RAHMAYANI  
**NIM** : 12490094  
**Jurusan/Program Studi** : Manajemen Pendidikan Islam  
**Nama DPL** : Dr. Hj. Juwariyah, M.Ag.

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi 1 (PLP 1) pada tanggal 14 Februari s.d. 30 April 2015 dengan nilai **88 (A/B)**. Sertifikat ini diberikan sebagai bukti lulus PLP 1 sekaligus sebagai syarat untuk mengikuti

Program Latihan Profesi 2 (PLP 2).

Yogyakarta, 8 Juni 2015

a.n. Wakil Dekan Bidang Akademik  
Ketua Panitia,

  
**Dr. Sigit Purnama, M.Pd.**  
NIP. 19800131 200801 1 005



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
YOGYAKARTA

# sertifikat

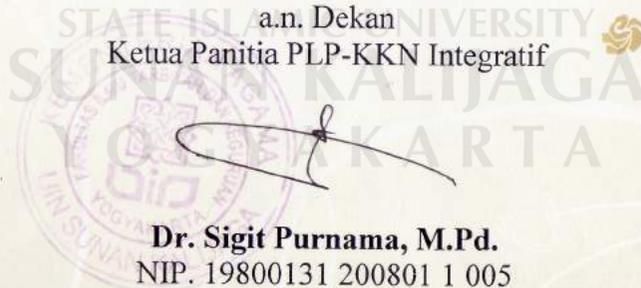
Nomor : UIN.02/DT/PP.00.9/4313.b/2015

Diberikan kepada **SITTI LAELIYAH RAHMAYANI** Nomor Induk Mahasiswa **12490094** yang telah melaksanakan kegiatan PLP-KKN Integratif tanggal 15 Juni sampai dengan 5 September 2015 di MTs N Tempel dengan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) **Dr. Hj. Juwariyah, M.Ag.** dan dinyatakan **lulus** dengan nilai **89.73 (A/B)**.

Yogyakarta, 16 September 2015

a.n. Dekan  
Ketua Panitia PLP-KKN Integratif

**Dr. Sigit Purnama, M.Pd.**  
NIP. 19800131 200801 1 005





## UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Sitti Laeliah Rahmayani  
NIM : 12490094  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	80	B
2.	Microsoft Excel	30	E
3.	Microsoft Power Point	90	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	75	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	



Yogyakarta, 28 Maret 2016

Kepala PTIPD

Agung Fatwanto, Ph.D.

NIP. 19770103 200501 1 003

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



# شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.49.17.12539/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Sitti Laeliah Rahmayani :

تاريخ الميلاد : ١٧ يناير ١٩٩٤

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٤ مارس ٢٠١٦، وحصلت على درجة :

٥٠	فهم المسموع
٥٣	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٦	فهم المقروء
٤٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا, ٢٤ مارس ٢٠١٦  
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨.٠٩١٥١٩٩٨.٠٣١٠٠٥





## TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.49.18.11007/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Sitti Laeliah Rahmayani**  
Date of Birth : **January 17, 1994**  
Sex : **Female**

took Test of English Competence (TOEC) held on **March 23, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

<b>CONVERTED SCORE</b>	
Listening Comprehension	<b>42</b>
Structure & Written Expression	<b>47</b>
Reading Comprehension	<b>44</b>
<b>Total Score</b>	<b>443</b>

*Validity: 2 years since the certificate's issued*



Yogyakarta, March 23, 2016  
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19680915 199803 1 005



## CURRICULUM VITAE

### A. DATA PRIBADI

Nama : Sitti Laeliah Rahmayani  
Tempat, Tanggal Lahir : waingapu, 17 Januari 1994  
Jenis Kelamin : perempuan  
Agama : Islam  
Fakultas/Program Studi : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/ MPI  
Alamat Asal : jl. Ikan Bandeng, No.3 Waingapu, Sumba Timur  
Alamat Tinggal : jl. Gendeng, GK IV, No 996 , Gondokusuman, Yogyakarta  
No. Telp/Hp /Email : 085253158117/ laeliahrahmayani@gmail.com

### B. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : H. Ilyas Ismail, S.IP  
Pekerjaan : PNS  
No Telp/HP : 081353713388  
Nama Ibu : Hj. Sumijati Mahjuddin  
Pekerjaan : Pensiunan PNS/Ibu Rumah Tangga  
No. Telp/HP : 081238715678

### C. RIWAYAT PENDIDIKAN

TK/RA : Raudhatul Athfal YAPPI Waingapu (1998-1999)  
SD/MI : Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kamalapati (1999-2005)  
SMP/MTs : Madrasah Tsanawiyah Negeri Kamalapati (2005-2008)  
SMA/Ma : SMA Negeri 1 Waingapu (2008-2011)  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2012)



Yogyakarta, 27 Juli 2017

Yang membuat

Sitti Laeliah Rahmayani  
12490094



