

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI *TRAINING* MOTIVASI
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA BANTUL**



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:

LINTANG ARUM SARI

NIM: 15490077

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**



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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lintang Arum Sari

NIM : 15490077

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui *Training* Motivasi di Kantor Kementerian Agama Bantul ini adalah asli hasil penelitian peneliti sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 25 Desember 2018

Yang menyatakan



LINTANG ARUM SARI
NIM : 15490077



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

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lintang Arum Sari
NIM : 15490077
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

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

Yogyakarta, 13 Februari 2019





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

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Lintang Arum Sari
Lamp : 1 (satu) 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 perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Lintang Arum Sari

NIM : 15490077

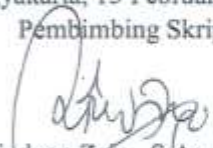
Judul Skripsi : Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Training Motivasi di Kantor
Kementerian Agama Bantul

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 berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 Februari 2019
Pembimbing Skripsi,


Rinduan Zein., S.Ag., M.A.
NIP 19700407 199703 1 001



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 dilaksanakan Munaqosyah pada hari Jumat, 22 Februari 2019, dan skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku Konsultan berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Lintang Arum Sari

NIM : 15490077

Judul Skripsi : Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Training Motivasi di Kantor Kementerian Agama Bantul

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 (S.Pd).

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 Februari 2019

Pembimbing Skripsi,

Rinduan Zain, S.Ag., M.A.

NIP. 19700407 199703 1 001



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

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI
Nomor: B.114/UIN.02/DT/PP.009/3/2019

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui *Training* Motivasi Di Kantor Kementerian Agama Bantul" Yang dperisiapkan dan disusun oleh :

Nama : Lintang Arum Sari
NIM : 15490077
Telah dimunaqasyahkan : 22 Februari 2019
Nilai Munaqasyah : A/B

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

TIM MUNAQASYAH:

Ketua Sidang

Rinduan Zain, MA

NIP. 19700407 199703 1 001

Penguji I

Drs. Mangun Budiyanto, M.S.I
NIP 19551219 198503 1 001

Penguji II

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

Yogyakarta, 27... MAR. 2019

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Dr. Ahmad Arifi, M.Ag
NIP. 1951121 199203 1 002

Motto

وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ

Wa fauqa kulli dzii ‘ilmin ‘Aliim (Q.S Yusuf: 76)

“Dan diatas tiap yang berpengetahuan ada yang lebih mengetahui”¹



¹ Kementerian Agama RI, *AL-Quran Tajwid dan Terjemahan dilengkapi dengan Asbabun Nuzul dan Hadits Shahih*, Jakarta, 2010. Surat Yusuf: 76, hlm 244.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan pada:

Almamater Tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



Kata Pengantar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَ أَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ.

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan taufiq, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini atas pertolongan Allah SWT. Shalawat dan salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai sosok telada dalam dunia pendidikan, keluarga, dan para sahabat.

Skripsi ini berjudul Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Training Motivasi di Kantor Kementerian Agama Bantul. Peneliti sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. KH. Yudian Wahyudi, M.A.,Ph.D., Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Istiningsih, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Yogyakarta, yang telah memberikan izin penelitian.

3. Dr. Imam Machali, M.Pd., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah mengarahkan dan membantu kelancaran studi.
4. Dr. Zainal Arifin, M.S.I, Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan motivasi dan arahan dalam menempuh kuliah di program studi MPI.
5. Muhammad Qowim, S.Ag. M.Ag, Selaku Pensehat Akademik, yang telah membrikan bimbingan dan dukungan yang sangat berguna bagi keberhasilan saya selama studi.
6. Rinduan Zain, MA., dosen pembimbing, yang telah mengarahkan, memberikan motivasi, bimbingan dan bantuan dalam menyusun skripsi.
7. Bapak/ Ibu Dosen Progam Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Yogyakarta, yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, dan semoga ilmu tersebut dapat bermanfaat bagi semuanya.
8. Kepala BAPPEDA Kabupaten Bantul yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.
9. Drs.H.Buchori Muslim, M.PD.I selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, yang telah memberikan ijin dan perhatian dalam terlaksananya penelitian.
10. Bapak/Ibu Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul yang telah memberikan perhatian dan bantuan yang sangat bermanfaat demi kelancaran penelitian.
11. Teman-teman As-syamil (MPI 2015) yang telah ikut membantu dan memberi semangat dalam penulisan skripsi ini.
12. Semua pihak, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah bersedia untuk memberikan bantuan dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca. Penulis juga berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan perkembangan manajemen pendidikan islam selanjutnya serta meningkatkan mutu penelitian.

Yogyakarta, 12 Februari 2019

Peneliti,



Lintang Arum Sari
NIM 15490077



ABSTRAK

Lintang Arum Sari, Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui *Training* Motivasi di Kantor Kementerian Agama Bantul. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.

Latar belakang penelitian ini bermula pada hasil pengamatan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Bantul pada kegiatan PLP II. Kinerja merupakan hasil pekerjaan pegawai yang memiliki kaitan hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara salah satunya *training* motivasi.

Penelitian terapan dengan model PAR (*participatory action research*) ini bertujuan untuk meng-*examine* tingkat kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Bantul sebelum adanya tindakan *training* motivasi dan sesudah adanya tindakan *training* motivasi.

Didasarkan pada formula Solvin, sampel sebanyak 83 orang diambil dari populasi, i.e pegawai Kantor Kementerian Agama Bantul sebanyak 111 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi dan *indepth interviews*. Sementara teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, inferensial dan uji t-Test dengan bantuan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan signifikan terkait dengan kinerja pegawai setelah dilaksanakan tindakan *training* motivasi, sebesar 0.016 lebih kecil dari α 0,05 ($p < \alpha$ 0,05) pada angka kepercayaan 95%. Implikasinya, penerapan *training* motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2.3poin ($t=2.471$, $p < 0.05$).

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Tingkat Kinerja ,Training Motivasi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
D. Kajian Penelitian Terdahulu	6
E. Sistematika Pembahasan	23
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	25
B. Hipotesis Penelitian	28

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	29
B. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel Penelitian	39
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	42
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	46
G. Teknik Analisis Data	48

BAB IV : DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA BANTUL DAN PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI TRAINING MOTIVASI

A. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	
1. Letak Geografis Kantor Kementerian Agama Bantul	49
2. Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Bantul	49
3. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Bantul	51
4. Bagan Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Bantul	52
5. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kementerian Agama Bantul.....	53
6. Program Strategis Kantor Kementerian Agama Bantul	54
7. Gambaran Umum Kantor Kementerian Agama Bantul.....	54
B. DESKRIPSI DATA	
1. Komposisi Sampel.....	55
2. Distribusi Frekuensi Data	58
3. Analisis Tabel Silang (<i>Crosstabs</i>)	63
4. Asumsi Klasik	
a. Uji Normalitas	70
b. Uji Homogenitas.....	71
c. Uji Beda Paired Sampel t-Test	72

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan..... 78
B. Saran-saran 80
C. Kata Penutup..... 81

DAFTAR PUSTAKA 82

LAMPIRAN-LAMPIRAN 84



DAFTAR TABEL

Tabel 3.0: Daftar Jumlah Pegawai Kantor Kementerian Agama Bantul.....	41
Tabel 3.1: Kisi-kisi Instrumen Variabel	44
Tabel 3.2: Hasil Uji Validitas Tahap Pertama.....	46
Tabel 3.3: Hasil Uji Validitas Tahap Kedua	47
Tabel 3.4: Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.0: Komposisi Sampel berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.1: Komposisi Sampel berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 4.2: Komposisi Sampel berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 4.3: Komposisi Sampel berdasarkan Golongan	57
Tabel 4.4: Komposisi Sampel berdasarkan Gaji	58
Tabel 4.5: Uji Analisis Deskriptif.....	58
Tabel 4.6: Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai Sebelum Tindakan	60
Tabel 4.7: Uji Analisis Deskriptif.....	60
Tabel 4.8: Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai Setelah Tindakan	62
Tabel 4.9 :Tabel Hubungan antara Tingkat Kinerja dan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.10: Tabel Hubungan antara Tingkat Kinerja dan Masa Kerja.....	64
Tabel 4.11: Tabel Hubungan antara Tingkat Kinerja dan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4.12: Tabel Hubungan antara Tingkat Kinerja dan Golongan	67
Tabel 4.13: Tabel Hubungan antara Tingkat Kinerja dan Gaji	69
Tabel 4.14: Uji Normalitas	70

Tabel 4.15: Uji Homogenitas	71
Tabel 4. 16: <i>Paired Samples Correlations</i>	72
Tabel 4.17: Deskriptif <i>Pretest-Posttes</i>	72
Tabel 4.18: Uji <i>Paired t-Test</i>	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.0 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Bantul	52
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran II	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran III	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran IV	: Sertifikat PLP 1
Lampiran V	: Sertifikat PLP 2
Lampiran VI	: Sertifikat KKN
Lampiran VII	: Sertifikat ICT
Lampiran VIII	: Sertifikat TOEC
Lampiran IX	: Sertifikat IKLA
Lampiran X	: Sertifikat SOSPEM
Lampiran XI	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XII	: Sertifikat OPAC
Lampiran XIII	: <i>Curriculume Vitae</i>
Lampiran XIV	: Kuesioner Penelitian
Lampiran XV	: Gambaran Umum Kantor Kementerian Agama Bantul
Lampiran XVI	: Hasil Input Data SPSS
Lampiran XVII	: Transkrip Wawancara
Lampiran XVIII	: Data Gaji Pegawai Kantor Kementerian Agama Bantul

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tanggung jawab serta profesional dalam bekerja merupakan hasil kerja keras pegawai agar perusahaan maju dan berkembang. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam terlaksananya program kerja pada sebuah perusahaan. Dalam rangka meningkatkan pelayanan prima, perusahaan dihadapkan pada bagaimana menentukan manajemen pengelolaannya. Tercapainya tujuan perusahaan harus memenuhi semua faktor yang berkaitan dengan visi misi serta sangat tergantung pada bagaimana pegawai mengembangkan kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai job description masing-masing.² Hal ini sesuai dengan pendapat Amstrong dan Baron³ bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan pegawai yang memiliki kaitan hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan dapat memberikan kontribusi ekonomi.

Pada kegiatan PLP II di Kantor Kementerian Agama Bantul, peneliti berkesempatan mengamati kinerja pegawai serta berpartisipasi melaksanakan beberapa tugas kerja kantor. Berdasarkan hasil observasi di lapangan diketahui terdapat masalah berupa adanya pegawai memiliki kategori kinerja rendah. Hal ini diketahui dari data hasil kuesioner *pretest* tentang kinerja pegawai yang diisi oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Bantul. Jumlah responden peneliti kategorikan tingkat kinerja rendah sejumlah 18 responden atau sebesar

² Eka Atriyanti, "Pengaruh Pelatihan, Penempatan dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Penyuluh Badan Pelaksana Penyuluhan, Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Polewali Mandar," *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2, no.1 (2015): 99.

³ Amstrong dan Baron Sebagaimana dikutip Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2010), 2.

21.7%. Responden dengan kategori sedang sejumlah 52 responden atau sebesar 62.7% dan responden dengan kategori tinggi sejumlah 13 responden atau sebesar 15.7%.⁴

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja ialah dengan training motivasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Suwardi dan Joko Utomo⁵ bahwa salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja dilakukan dengan motivasi karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Pernyataan ini juga didukung pendapat Timpe⁶ bahwa terdapat dua faktor dalam kinerja pegawai, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor pengaruh luar dalam kinerja, yaitu berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Motivasi memiliki hubungan erat dengan sikap dan perilaku seseorang. Sikap pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru. Emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Karena penelitian ini bersamaan dengan kegiatan PLP II, peneliti sekaligus partisipan di Kantor Kementerian

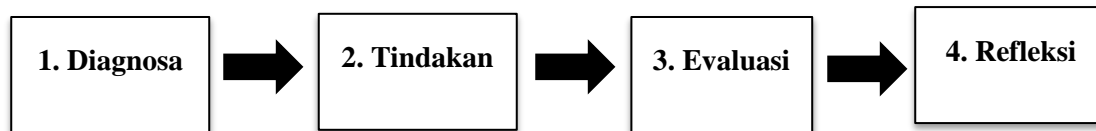
⁴ Interval Kategori Rendah = $18/83 \cdot 100 = 21.7\%$, Sedang = $52/83 \cdot 100 = 62.7\%$, Tinggi = $13/83 \cdot 100 = 15.7\%$.

⁵ Suwardi dan Joko Utomo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Analisis Manajemen* ,1 no.5 (2011) : 76.

⁶ Timpe dalam Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Manufaktur di Jawa Timur," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 13, no.1 (2011): 40.

Agama Bantul mencari permasalahan kantor, lalu memberikan solusi atas permasalahan yang didapat.

Adapun siklus dalam mencari permasalahan penelitian⁷ ini ialah sebagai berikut.



Gambar 1.0 Siklus Penelitian

Siklus penelitian ini dimulai sebagai berikut : Pertama, yaitu mendiagnosis masalah. Masalah diketahui ketika peneliti terlibat menjadi partisipan observer bersamaan dengan pelaksanaan program PLP II. Hal ini diketahui dengan pengamatan langsung dan hasil pengukuran kinerja dengan *pretest* berupa kuesioner yang diisi oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Bantul untuk mengukur tingkat kinerja pegawai. Selanjutnya, dikategorikan menjadi rendah, sedang dan tinggi. Kedua, peneliti merumuskan tindakan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui training motivasi yang berupa sentuhan aspek motivasi interen dengan motivasi psikologis, yaitu pemberian dorongan morel dengan pendekatan profesional, religius dan disiplin pegawai negeri sipil. Trainer penyampaian materi pelatihan adalah seseorang dengan kualifikasi berpengalaman sebagai trainer. Ketiga, evaluasi dilakukan bersama kolaborator, yang dengan bantuannya dapat diketahui apakah tindakan mampu menjawab permasalahan. Hal ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (*posttest*) tentang kinerja pegawai oleh pegawai Kantor Kementerian Agama

⁷ Fery Irianto Wibowo dan Rinduan Zain, *Panduan Latihan Profesi II* (Yogyakarta: Laboraturium Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2018), 32.

Bantul, observasi dan indepth interview setelah pelaksanaan tindakan. Keempat, refleksi atau kilas balik dilakukan untuk membandingkan kinerja sebelum ada tindakan dan setelah dilaksanakan tindakan, yaitu apakah mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan menilai hasil *pretest* dan *posttest* kinerja pegawai. Jika hasil kinerja pegawai setelah adanya tindakan training motivasi (*posttest*) meningkat, tindakan training motivasi telah mampu menjawab permasalahan yang ada.

Dari permasalahan tersebut, peneliti melakukan penelitian terkait penelitian tindakan peningkatan kinerja pegawai dengan training motivasi. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Kantor ini merupakan kantor pelayanan masyarakat serta salah satu komponen penyelenggara sebagian tugas kenegaraan dengan tugas pokok menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintah dan pembangunan di bidang agama,⁸ maka pegawai dituntut selalu profesional serta prima dalam memberikan layanan. Dari permasalahan tersebut peneliti menilai serta meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul dengan training motivasi. Peningkatan kinerja dilakukan untuk meningkatkan pelayanan prima kinerja individu serta kinerja organisasi.

⁸ Brosur Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

B. Rumusan Masalah

Inti dari masalah penelitian ini ialah, mengapa training motivasi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Inti permasalahan ini diuraikan secara rinci sebagai berikut :

1. Seberapa tingkat kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Bantul sebelum diberikan tindakan berupa training motivasi?
2. Seberapa tingkat kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Bantul sesudah diberikan tindakan berupa training motivasi?
3. Seberapa besar signifikansi tindakan training motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Bantul?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengidentifikasi, menemukan solusi serta mengatasi masalah Kantor Kementerian Agama Bantul.
- b. Untuk menginterpretasi suatu situasi sosial pada waktu yang bersamaan dengan melakukan perubahan dengan tujuan perbaikan atau partisipasi.
- c. Sebagai pemecahan masalah dengan kolaborator dan peneliti untuk mencapai tujuan.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis, yaitu memperkaya ilmu manajemen khususnya Sistem Manajemen Strategis dan Perilaku Budaya Organisasi.

- b. Sebagai masukan empiris pengembangan ilmu manajemen, untuk meningkatkan kinerja sektor publik.
- c. Meningkatkan kinerja pegawai secara profesional.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kinerja pegawai, motivasi kerja dan penilaian kinerja telah banyak diteliti dengan penelitian kuantitatif ataupun penelitian tindakan. Variabel kinerja pegawai terbukti dapat ditingkatkan melalui tindakan training motivasi secara signifikan. Namun demikian, ada beberapa tindakan tidak sama untuk mengukur dan meningkatkan kinerja pegawai. Misalnya, dalam penelitian oleh Ahmad Falah⁹ tentang penilaian kinerja pegawai dengan *Balanced Scorecard*, mengguakan data tahun 2006-2008 untuk menganalisis perspektif keuangan, sedangkan untuk perspektif lainnya yaitu pertumbuhan, pembelajaran serta bisnis internal menggunakan data perusahaan dan perhitungan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan pada tahun berjalan.

Dari data penelitian keuangan, *Return On Investment*, mengalami penurunan 8.36% dari tahun 2006 sampai dengan 2007 dan 0.14% dari tahun 2007 sampai dengan 2008. Pada profit margin didapatkan persentase bernilai negatif. Hal ini disebabkan oleh perusahaan mengalami kerugian pada selang waktu tahun 2006 sampai dengan tahun 2008. Namun demikian, terdapat tren naik yaitu 17.74% pada tahun 2007 dan 16.23% pada tahun 2008. Meskipun persentase pada profit margin negatif, analisis keuangan mengalami kenaikan

⁹ Mulyadi dalam Ahmad Falah Rusdiyanto, "Analisis Kinerja dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* pada PDAM Kabupaten Semarang" (Skripsi Universitas Diponegoro, 2010), 20.

cukup stabil dan berdampak positif bagi kelangsungan perusahaan. Pada operating ratio terjadi penurunan cukup signifikan pada tahun 2007 yaitu 18.79%. Sementara itu, pada tahun 2008 turun dengan angka 1.54%. Pada current ratio mengalami tren positif, yaitu mengalami angka kenaikan sebesar 5.85% pada tahun 2007 dan 8.35% pada tahun 2008. Dari hasil pengukuran diketahui bahwa kinerja secara keseluruhan sudah cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai scorecard yang dihasilkan dari masing-masing perspektif.

Dari hasil pengukuran perspektif pelanggan, persentase pemerolehan pelanggan terjadi kenaikan mulai dari tahun 2006 hingga 2008. Pada tahun 2006 naik sebesar 0.98%, sedangkan pada tahun 2007 sebesar 2.32% dan pada tahun 2008 sebesar 4.86%. Kenaikan ini disebabkan jumlah pelanggan baru mengalami kenaikan secara progresif dari tahun 2006 hingga 2008. Sementara itu, pada kepuasan pelanggan dilihat dari data pengaduan pelanggan selama kurun waktu tahun 2006 sampai tahun 2008. Dari analisis data, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan angka pengaduan pelanggan mengalami penurunan, dari tahun 2006 sejumlah 1.553 aduan, kemudian 1.524 pada tahun 2007 dan 1.437 pada tahun 2008. Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pelanggan dapat dikatakan merasa semakin puas dengan adanya angka pengaduan yang semakin menurun.

Dari data bisnis internal diketahui pengukuran dilakukan dengan melihat data perusahaan inovasi yang telah dilakukan oleh perusahaan selama jangka waktu tersebut. Adapun inovasi tersebut, antara lain, adalah inovasi dalam menangani masalah kebocoran, baik kebocoran fisik maupun nonfisik. Dalam hal ini perusahaan melakukan beberapa upaya, antara lain, membentuk zona kebocoran, alat elektronik untuk mendeteksi kebocoran, hingga perubahan sistem administrasi berbasis komputerisasi. Hal ini memiliki

bertujuan utama memberikan pelayanan prima bagi pelanggan. Inovasi selanjutnya ialah Layanan Purna Jual, pada layanan ini perusahaan memberikan pelayanan prima berupa menerima pengaduan segera dalam waktu 1x 24 jam. Selanjutnya, penghargaan bagi pelanggan yang rutin membayar rekening tagihan air sebelum tanggal sepuluh bulan berjalan selama beberapa tahun. Selanjutnya, pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan diketahui bahwa, pada pengukuran perspektif pembelajaran dan pertumbuhan produktivitas karyawan mengalami penurunan pada tahun 2007 dan mengalami kenaikan pada tahun 2008. Sementara itu, untuk retensi karyawan 0% pada tahun 2006, hal ini dikarenakan tidak ada karyawan keluar pada tahun tersebut. Pada tahun 2007 persentase retensi karyawan mengalami kenaikan sebesar 1.44% karena ada 2 orang karyawan yang keluar. Selanjutnya, pada kepuasan karyawan diketahui tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan sebesar 76.51%. Nilai kepuasan karyawan tersebut merupakan tingkat kepuasan karyawan pada tahun berjalan berdasarkan data kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Dari hasil olah data, diketahui motivasi karyawan memiliki persentase cukup tinggi, yaitu sebesar 83.05%, disusul kepemimpinan manajemen. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan manajemen dengan motivasi karyawan dalam bekerja.

Penelitian Ahmad Falah Rusdiyanto memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamannya ialah sama-sama meneliti penilaian kinerja pegawai, tetapi berbeda analisis pengolahan. Penelitian tersebut menggunakan analisis Balanced Scorecard, yaitu menilai kinerja pegawai dengan beberapa perspektif di antaranya keuangan, pelanggan, proses bisnis internal serta pertumbuhan, sedangkan penelitian ini menilai

kinerja pegawai dengan indikator kinerja, selanjutnya meningkatkan kinerja pegawai dengan training motivasi.

Penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan¹⁰ tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja serta kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian sebanyak 150 pegawai yang dipilih dengan metode stratified proportional random sampling. Sementara itu, data dikumpulkan menggunakan kuisioner untuk kemudian dianalisis dengan structural equation modelling (SEM). Hasil analisis membuktikan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien standardized regression weight sebesar 0,003, C.R sebesar 0.04 dan probability 0.968, sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan dengan nilai standardized direct effect sebesar 0.003. Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai standardized direct effect sebesar 0.637. Hasil analisis data secara statistik memperlihatkan pengaruh positif, namun tidak signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai standardized direct effect sebesar 0.013.

Hasil berbeda didapatkan saat menganalisis hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja yang menunjukkan nilai standardized direct effect sebesar 0.137. Secara statistik diperlihatkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil analisis data statistik memperlihatkan pengaruh positif, namun tidak signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja. Hal ini

¹⁰ Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan, dkk, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provisnsi Bali," *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 6, no. 2 (2012): 173.

ditunjukkan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0.009. Hal ini berarti bahwa kompetensi pegawai memengaruhi kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak signifikan. Variabel kompensasi terhadap variabel kinerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0.418.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja yang ditunjukkan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0.568. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja. Apabila kepuasan kerja pegawai meningkat, kinerja pegawai akan meningkat.

Salah satu cara pengembangan sumber daya perusahaan dilakukan dengan pelatihan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah serta kemajuan teknologi menyebabkan organisasi harus menyesuaikan diri. Penelitian Eka Atriyani¹¹ bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris hal-hal sebagai berikut. Pertama, apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga penyuluh, kedua apakah penempatan berpengaruh terhadap kinerja tenaga penyuluh, Ketiga, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga penyuluh. Jenis penelitian tersebut menggunakan *explanatory research*. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 45 tenaga penyuluh. Penentuan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Penelitian ini dianalisis melalui analisis regresi linear dengan bantuan software SPSS 23. Hasil penelitian ialah sebagai berikut. Pertama, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Melalui program pelatihan para tenaga penyuluh

¹¹ Eka Atriyanti, "Pengaruh Pelatihan, Penempatan dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Penyuluh Badan Pelaksana Penyuluhan, Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Polewali Mandar," *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2, no.1 (2015): 99.

akan diberikan pemahaman mengenai uraian beban tugas serta cara penyelesaiannya hingga cara menghadapi kendala. Program pelatihan yang terintegrasi akan meningkatkan kompetensi karyawan. Selanjutnya pelatihan akan meningkatkan kinerja para tenaga penyuluh di instansi. Kedua, penempatan berpengaruh terhadap kinerja Tenaga penyuluh harus ditempatkan pada posisi dan jabatan secara tepat dan sesuai kualifikasi. Apabila hal ini dilakukan dengan baik oleh pihak manajemen, akan tercipta kepuasan kerja tinggi bagi pegawai dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja. Ketiga, motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan komponen utama oleh pegawai dalam memacu motivasi kerja tenaga penyuluh. Kebutuhan aktualisasi diri dalam hal ini, ialah pimpinan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja. Tabel penelitian menunjukkan nilai F hitung diperoleh senilai $24.27 > F$ tabel 2,81 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi α 0.05 atau $(0,00 < 0,05)$. Tabel penelitian menunjukkan hasil pengujian koefisien determinasi adalah 0.640. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh variabel independen pelatihan, penempatan dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja sebesar 64%, sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Angka R sebesar 0.800 menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel yang berarti adanya hubungan positif dan erat antara pelatihan, motivasi kerja dan penempatan dengan kinerja sebesar 80%. Pemberian kepercayaan kepada bawahan akan meningkatkan kepercayaan diri tenaga penyuluh dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja.

Sama seperti penelitian Eka Atriyani, penelitian Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto¹² bertujuan menguji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian tersebut berjumlah 45 orang. Sampel penelitian menggunakan metode sampel jenuh sehingga ditetapkan sampel penelitian sebanyak 45 orang. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Diketahui mean jawaban responden pada item pertanyaan variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori netral. Nilai rata-rata keseluruhan variabel motivasi kerja (x2) sebesar 3.38 menunjukkan semangat kerja karyawan tergolong sedang. Indikator motivasi kerja dinilai paling rendah adalah keseriusan bekerja (x2.4) dengan mean 3.13, nilai paling tinggi adalah x2.9 dengan mean jawaban sebesar 3.62. Nilai R2 sebesar 0.410. Hal ini berarti kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja sebesar 41%, sedangkan sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menghasilkan t hitung = 4.144 > t tabel t tabel 2.018 (df=42, $\alpha/2=0.025$), dengan nilai signifikansi = 0.000 < α 0,05. Berdasarkan hasil penghitungan, disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat George dan Jones yaitu, dorongan secara psikologis seseorang berupa

¹² Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya" *Jurnal Agora* 1, no.3 (2013): 9.

motivasi yang membuat semangat sehingga dapat menentukan arah dan perilaku dalam menghadapi masalah.¹³

Motivasi dan kinerja merupakan elemen korelatif. Motivasi merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun demikian, pendapat lain oleh Munparidi menyatakan bahwa, faktor kepemimpinanlah yang dapat memberdayakan pegawai. Pemimpin terbuka serta dapat memberikan motivasi kerja akan membangun rasa percaya diri pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.¹⁴ Hal ini sesuai dengan pendapat Slamet Riyadi bahwa elemen penting dalam suatu perusahaan selain motivasi dan kompensasi adalah kepemimpinan (leadership) karena pemimpin adalah seseorang dalam aktivitas secara terus menerus sehingga dapat memengaruhi seorang bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pendapat tersebut sesuai dengan penelitian tentang hubungan antara kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur.¹⁵ Responden penelitian sebanyak 110 secara acak dari kerangka sampling berjumlah 152. Data dikumpulkan menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner. Instrumen dikalibrasi menggunakan validitas item dan koefisien reliabilitas. Data dianalisis menggunakan structural equation modeling (SEM). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi finansial (x1) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (z). Hal

¹³ *Ibid.* 2.

¹⁴ Munparidi, "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang," *Jurnal Orasi Bisnis* 8 (2012): 47.

¹⁵ Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Manufaktur di Jawa Timur," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 13, no.1 (2011): 41.

ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 0.283, dimana nilai ini dibawah nilai t-tabel (1.96). Gaya kepemimpinan (x2) secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja (z), hal ini didukung dengan nilai t-statistic di atas 1.96, yaitu sebesar 3.652. Karena nilai t-statistic sebesar 0.792 di bawah t-tabel (1.96), kompensasi finansial (x1) tidak mempengaruhi kinerja (y). Gaya kepemimpinan (x2) secara signifikan mem-pengaruhi kinerja (y) dengan nilai t-statistic di atas t-tabel (1.96), yaitu sebesar 2.623.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi finansial tidak secara signifikan memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah faktor penting dalam memberikan arahan kepada karyawan terutama pada saat hal transparansi menjadi penting. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan untuk memberdayakan karyawan. Kepemimpinan dapat memotivasi karyawan, yaitu kepemimpinan untuk menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik pada setiap variabel laten dengan t-tabel (1.96), yaitu dikatakan signifikan jika t-statistik variabel laten lebih besar dari 1.96.

Sama seperti penelitian yang dilakukan Munparidi dan Slamet Riyadi, Fajar Apriani¹⁶ dalam penelitiannya memberikan penekanan pada pentingnya pengaruh kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja. Motivasi adalah faktor-faktor dalam diri seseorang yang dapat menggerakkan dan mengarahkan perilakunya atau

¹⁶ Fajar Apriani, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja," *Jurnal Ilmu Organisasi dan Administrasi* 16, no.1 (2009): 17.

dorongan kepada seseorang melakukan sesuatu sehingga dapat mencapai tujuan tertentu. Motivasi pada diri seseorang dapat memengaruhi kehidupan perilaku manusia dan perilaku individu. Hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan, sedangkan motivasi dari luar dapat timbul dari pimpinan dalam memberikan dorongan kepada bawahan agar mampu bekerja dengan produktif. Penelitian Fajar Apriani¹⁷ menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian tersebut menggunakan penelitian penjelasan atau explanatory research. Populasi penelitian terdiri atas 841 orang dari berbagai fakultas dan unit pelaksana program studi serta berdasarkan jejang pendidikannya. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi variabel kompetensi (x1), variabel motivasi (x2), variabel kepemimpinan (x3) dan efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi (y) diperoleh hubungan korelasi sangat kuat antara kompetensi, motivasi dan kepemimpinan dengan efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebesar 0.803. Korelasi positif menunjukkan hubungan antara kompetensi, motivasi, kepemimpinan, dan efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi searah. Artinya, jika kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan ditingkatkan, efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi akan meningkat. Sementara itu, besarnya angka Koefisien Determinasi penelitian sebesar 0.645 atau 64.5%.

Berdasarkan analisis regresi variabel kompetensi (X1) dan efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi (Y), diperoleh hubungan korelasi kuat antara kompetensi dan efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebesar 0.643. Korelasi positif menunjukkan hubungan antara kompetensi dan efektivitas pelaksanaan Tridharma

¹⁷ Fajar Apriani, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja," *Jurnal Ilmu Organisasi dan Administrasi* 16, no.1 (2009): 17.

Perguruan Tinggi searah. Artinya, jika kompetensi ditingkatkan, efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi akan meningkat pula. Besarnya angka koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0.414 atau 41.4%. Artinya, besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi adalah 41.4%.

Berdasarkan analisis Regresi Variabel Motivasi (x2) dan Efektivitas Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi (y), diperoleh perhitungan hubungan korelasi kuat antara motivasi dan efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebesar 0,770. Korelasi positif menunjukkan hubungan antara motivasi dan efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi searah. Artinya, jika motivasi ditingkatkan, efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi akan meningkat. Sementara itu, besarnya angka Koefisien Determinasi sebesar 0.594 atau 59.4%. Artinya, besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi adalah 59.4%.

Dari hasil analisis Regresi Variabel Kepemimpinan (x3) dan Efektivitas Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi (y) diperoleh hubungan korelasi kuat antara kepemimpinan dan efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebesar 0,692. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi searah. Artinya, jika kepemimpinan ditingkatkan, efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi akan meningkat. Sementara itu, besarnya angka koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0.479 atau 47.9%. Artinya, besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi adalah 47.9%.

Hasil analisis regresi variabel kompetensi (x1) dan motivasi (x2) menunjukkan hubungan korelasi kuat antara kompetensi dan motivasi sebesar 0,678. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan motivasi searah. Artinya, jika kompetensi ditingkatkan, motivasi akan meningkat. Besarnya angka koefisien determinasi dalam penelitian sebesar 0.460 atau 46%. Artinya, besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap motivasi adalah 46%. Hasil uji regresi menunjukkan adanya hubungan linier antara kompetensi dengan motivasi.

Berdasarkan analisis regresi variabel motivasi (x2) dan kepemimpinan (x3), diperoleh hubungan korelasi yang kuat antara motivasi dan kepemimpinan sebesar 0,750. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan kepemimpinan searah. Artinya, jika motivasi ditingkatkan, kepemimpinan akan meningkat. Besarnya angka koefisien determinasi sebesar 0.562 atau 56.2%. Artinya, besarnya pengaruh variabel motivasi dan kepemimpinan adalah 56.2%. Sementara itu, uji regresi menunjukkan adanya hubungan linier antara motivasi dengan kepemimpinan. Analisis regresi variabel kepemimpinan (x3) dan kompetensi (x1) menunjukkan hubungan korelasi yang cukup antara kepemimpinan dan kompetensi sebesar 0.564. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan kompetensi searah. Artinya, jika kepemimpinan ditingkatkan, kompetensi akan meningkat. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0.318 atau 31.8%. Artinya, besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kompetensi adalah 31.8%. Sementara itu, uji regresi menunjukkan adanya hubungan linier antara kepemimpinan dengan motivasi.

Penelitian Yusmaini¹⁸ sama seperti penelitian ini, yaitu meneliti kinerja pegawai dan selanjutnya ditingkatkan melalui training motivasi berupa sentuhan aspek motivasi intern pengawas, dengan motivasi psikologis yaitu pemberian dorongan morel dengan pendekatan profesional, religius, dan disiplin pegawai negeri sipil. Penelitian ini adalah penelitian tindakan untuk menguji hipotesis dan meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan layanan dan profesional pengembangan. Sampel dalam penelitian tersebut adalah tujuh orang. Penyusunan program supervisi dan peningkatan motivasi meningkat pada siklus I, yaitu sebesar 23.4%, sedangkan pada siklus II meningkat sebesar 7.42%. Keseluruhan peningkatan rata-rata ialah sebesar 30.82%. Tindakan difokuskan dengan menghasilkan luaran berupa perencanaan kerja yang baik dan motivasi kerja tinggi. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan kinerja pegawai meningkat sebesar 30.43%.

Sama seperti penelitian Yusmaini, penelitian Tri Noviana Rini dan Herlina Siwi Widiana¹⁹ menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pelatihan motivasi. Sumbangan efektif pelatihan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan ialah sebesar 27%. Peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan pelatihan motivasi lebih tinggi dibandingkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan motivasi. Penelitian tersebut menggunakan eksperimen dengan desain eksperimen quasi-experiment dengan tujuan mengetahui efektivitas pelatihan motivasi terhadap peningkatan produktivitas

¹⁸ Yusmaini, "Peningkatan Kinerja Pengawas Melalui Layanan Pengembangan Profesi Penelitian Tindakan di Kota Sawahlunto," *Jurnal al-Fikrah* 3, no.1 (2015): 32.

¹⁹ Tri Noviana Rini dan Herlina Siwi Widiana, "Efektivitas Pelatihan Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Bagian Expecting di PT.X," *Jurnal Humanitas* 3, no.1 (2011): 86.

karyawan bagian expecting (quality control). Model rancangan menggunakan non-randomied *pretest-posttest* control group design. Subjek penelitian ialah 26 orang karyawan bagian expecting dengan produktivitas kerja di bawah rata-rata yang selanjutnya dibagi ke dalam kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Analisis data menggunakan t-test independent sample. Berdasarkan hasil analisis, diketahui terdapat perbedaan peningkatan produktivitas kerja karyawan yang sangat signifikan antara kelompok eksperimen dengan pelatihan motivasi dan kelompok kontrol dengan tidak mendapat pelatihan motivasi ($t = 2,778$, $p=0,010$; $p < 0,05$). Sementara itu, dalam meningkatkan kinerja serta disiplin guru Muryani²⁰ menyatakan bahwa diperlukan tindakan berupa supervisi akademik. Penilaian kinerja dilakukan dalam tiga siklus, dengan hasil berupa meningkatnya ketidakterlambatan guru dalam mengajar mencapai 100%. Adapun langkah dalam penelitian tindakan ini adalah menggunakan strategi atau pendekatan siklus dengan langkah perencanaan, pelaksanaan, observasi, dan refleksi. Hasil penelitian diketahui dapat meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas melalui penerapan supervisi akademik pada guru semester II Tahun Pelajaran 2016/2017 cukup signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa tingkat keterlambatan guru kurang dari 5 menit siklus I 67%, siklus II 78%, dan siklus III 100%, sedangkan keterlambatan antara 5-10 menit siklus I 22%, siklus II 22 %, dan siklus III 0%, serta keterlambatan guru lebih dari 10 menit pada siklus I 11%, siklus II 0%, dan siklus III 0%. Dengan demikian terjadi peningkatan produktivitas dan kedisiplinan guru dalam mengajar di kelas.

²⁰ Muryani, "Usaha untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja dan Disiplin Guru dalam Mengajar melalui Penerapan Supervisi Akademik," *Jurnal Ilmiah Mitra Swara Ganesha* 4, no.2 (2017): 162.

Selanjutnya penelitian Winbaktianur dan Nadya Ulfa Risya Putri²¹ bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja sebelum diberi pelatihan motivasi dan sesudah diberi pelatihan motivasi. Metode penelitian menggunakan metode eksperimen murni dengan desain penelitian *pretest-posttest* kontrol grup desain. Subjek penelitian berjumlah 30 orang. Subjek dipilih berdasarkan randomisasi menggunakan skala motivasi kerja yang dibagi menjadi dua kelompok. Kelompok eksperimen diberikan perlakuan berupa pelatihan motivasi, sementara kelompok kontrol tidak. Berdasarkan hasil *pretest*, kelompok eksperimen dan kelompok kontrol menunjukkan motivasi kerja kategori sedang. Pada hasil *posttest*, kelompok eksperimen mengalami peningkatan setelah diberikan treatment. Sementara itu, kelompok kontrol yang tidak diberi treatment tidak terdapat peningkatan, bahkan terdapat penurunan motivasi kerja.

Berdasarkan analisis kuantitatif diketahui tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan ($0.000 > \alpha 0.05$), maka terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol. Pada kelompok eksperimen rata-rata peningkatan tingkat motivasi kerja ialah 21.33, sedangkan pada kelompok kontrol peningkatan tingkat motivasi kerjanya adalah 9.67. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan peningkatan motivasi kerja pekerja outsourcing yang signifikan setelah diberikan pelatihan motivasi.

Berdasarkan hasil Friedman kelompok eksperimen, terdapat peningkatan motivasi kerja pekerja outsourcing sebagai cleaning service antara skor *pretest* dengan *posttest* pada

²¹ Winbaktianur dan Nadya Ulfa Risya Putri, "Efektivitas Pelatihan Motivasi untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pekerja Outsourcing Sebagai Cleaning Service di UIN Imam Bonjol Padang," *Jurnal Bimbingan dan Konseling* 4, no.2 (2017): 76.

kelompok eksperimen. Hasil analisis menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan ($0.000 < \alpha 0.005$) hipotesis diterima. Dengan kata lain terdapat perbedaan peningkatan tingkat motivasi kerja setelah diberikan treatment berupa pelatihan motivasi. Selain itu, diketahui tingkat motivasi kerja kelompok eksperimen meningkat, dimana *pretest* menunjukkan mean rank sebesar 1.03, kemudian meningkat pada *posttest* sebesar 1.97. Sementara itu, uji Friedman kelompok kontrol hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti tidak terdapat peningkatan motivasi kerja karyawan antara skor *pretest* dengan *posttest* pada kelompok kontrol. Hasil analisis menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0.796. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan ($0.796 > 0.005$), maka hipotesis diterima. Dengan kata lain, tidak terdapat peningkatan motivasi kerja pekerja karyawan. Selain itu, tingkat motivasi kerja kelompok kontrol tidak mengalami peningkatan. Hasil *pretest* menunjukkan mean rank sebesar 1.53 kemudian menurun pada *posttest* sebesar 1.47.

Namun demikian, pendapat lain oleh Diana Khairani Sofyan menyatakan bahwa upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui pengaturan hari libur dan cuti bersama agar meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja.²² Sementara itu, M. Harlie menyatakan bahwa tingkat disiplin pegawai yang tinggi dan didukung gaji yang layak akan berpengaruh pada aktivitas instansi itu.²³

²² Diana Khairani Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA," *Jurnal Teknik Industri Malikussaleh* 2, no.1 (2013): 18.

²³ M. Harlie, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10, no.4 (2012): 861.

Selanjutnya, penelitian Resi Yudhaningsih menunjukkan efektivitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen yang tinggi akan beban tugas pegawai.²⁴ Sementara itu Riski Faldi Rompas²⁵ dalam penelitiannya mengenai dampak pelatihan, orientasi dan motivasi dalam peningkatan kinerja pegawai membuktikan orientasi kerja dan penempatan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Banyak usaha dilakukan untuk meningkatkan kinerja SDM, di antaranya melalui kegiatan pelatihan, orientasi dan motivasi. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitian-nya menunjukkan bahwa pelatihan, orientasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Orientasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Signifikan $p\text{-value } 0.003 < \alpha 0.05$ artinya pelatihan (X1), orientasi (X2), dan motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(y). Signifikansi $p\text{-value } 0.010 < \alpha 0.05$, dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hasil uji t, orientasi (X2) signifikansi $p\text{-value } 0.294 > \alpha 0.05$, orientasi (x2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (y). Dari hasil uji t motivasi (X3) signifikansi $p\text{-value } 0.0011 < \alpha 0.05$, (x3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

²⁴ Resi Yudhaningsih, "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi," *Jurnal Pengembangan Humaniora* 11, no. 1 (2011): 48.

²⁵ Riski Faldi Rompas, "Dampak Pelatihan, Orientasi dan Motivasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal Emba* 6, no.3 (2018): 1850.

Secara garis besar, masih terdapat kekurangan pada literature review di atas. Pertama, peneliti hanya sebatas mengetahui penilaian kinerja pegawai. Kedua, peneliti melakukan analisis hubungan dan pengaruh training motivasi terhadap kinerja pegawai atau karyawan tanpa melakukan tindakan untuk meningkatkan kinerja. Ketiga, beberapa literatur tidak memiliki kategori pada pengukuran variabel. Setiap variabel seharusnya diukur dengan kategori tertentu. Pengukuran variabel berfungsi menyimpulkan hasil penelitian yang akan digeneralisasikan ke populasi. Masalah yang diteliti dalam penelitian tindakan ini bukan untuk meneliti kasus pada literature review, melainkan untuk mengisi kekurangan pada literatur sebelumnya dengan topik sama. Dengan demikian, fokus penelitian dalam skripsi ini ialah, peningkatan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Bantul dengan training motivasi.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I berisi tentang signifikansi masalah dari judul penelitian. Bab ini terdiri dari sub-bab latar belakang. Sub-bab rumusan masalah berisi batasan masalah. Sub-bab telaah pustaka, yaitu penulis melakukan komparasi review dengan mendialogkan beberapa literatur yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian ini, selanjutnya akan ditemukan letak perbedaan penelitian ini dengan beberapa literatur sebelumnya dengan notabene membahas topik sama, sehingga penulis memiliki legitimasi untuk melanjutkan penelitian. serta model analisa data. Adapun sub-bab yang terakhir adalah sistematika pembahasan.

BAB II dari penelitian ini membahas kerangka teori training motivasi dapat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Selain itu membahas tentang hipotesis

penelitian. Sub-bab landasan teori berisikan pengertian dan teori peneliti digunakan untuk dasar pegangan dalam melakukan pembahasan terkait penelitian.

BAB III berisikan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen serta teknik analisis data.

BAB IV berisi tentang deskripsi objek penelitian mengenai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul sebagai lokasi penelitian skripsi. Informasi ini meliputi letak geografis, sejarah, visi misi, struktur organisasi, Kantor Kementerian Agama Yogyakarta. Serta disajikan hasil olah data dan analisa data dari penelitian ini. Baik data dari seorang tokoh yang dijadikan pemikiran (data primer), maupun data dari tokoh lain atau penulis lain terkait training motivasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Data yang diolah adalah kinerja pegawai menggunakan kuesioner lalu dianalisis dengan aplikasi olah data yaitu SPSS 23.

BAB V berisi kesimpulan yang ditarik oleh peneliti berdasarkan olah data dan hasil analisa data. Dari sini peneliti memperoleh substansi kegiatan penelitian. Kemudian peneliti memberikan saran tentang substansi dari penelitian, sebagai inovasi dan upaya penyempurnaan kinerja pegawai setelah adanya tindakan berupa training motivasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan terhadap penelitian saya yang berjudul “Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Training Motivasi di Kantor Kementerian Agama Bantul” adalah sebagai berikut: Berdasarkan analisis kuantitatif dapat diketahui Pengambilan keputusan dalam pengujian Uji Paired Sample t-Test berdasarkan nilai signifikansi dengan SPSS :

Jika nilai probabilitas atas Sig $\alpha < 0,05$, maka terdapat perbedaan yang signifikan. Dapat di artikan ada perbedaan saat sebelum dan sesudah dilakukan Test Control Class dan Test Experimen.

1. Pada uji deskriptif kinerja pegawai sebelum adanya tindakan training motivasi (*pretest*), diketahui nilai minimum sebesar 69 nilai maksimum sebesar 125 dan nilai Mean (M) sebesar 101,3012, dibulatkan menjadi 101, serta nilai standard deviasi (SD) sebesar 10,75757, dibulatkan menjadi 11. Berdasarkan Tabel Paired Samples Corelations, diketahui bahwa kinerja pegawai sebelum dan sesudah diberi tindakan training motivasi mempunyai korelasi yang signifikan karena nilai sig. $0.000 < \alpha 0.05$. Sementara itu, nilai korelasi sebesar 0.616 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat karena berada pada interval 0.60-0.799. Nilai korelasi bertanda positif yang berarti hubungan antara kinerja sebelum dan sesudah diterapkan tindakan training motivasi yaitu searah. Dari hasil distribusi frekuensi data kinerja pegawai sebelum adanya tindakan training motivasi (*pretest*), diketahui kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Bantul dari responden yang

berjumlah 83 pegawai, mayoritas responden adalah pegawai dengan tingkat kategori kinerja sedang, yaitu sebanyak 52 pegawai (63%), kemudian sebanyak 18 (22%) pegawai memiliki tingkat kategori kinerja tinggi dan sisanya sebanyak 13 pegawai (16%) yang memiliki kategori kinerja rendah. Pada uji deskriptif sesudah adanya tindakan training motivasi (posttest), diketahui nilai minimum sebesar 86, nilai maksimum sebesar 120 dan nilai Mean (M) sebesar 103,6145, dibulatkan menjadi 103, serta nilai standar deviasi (SD) sebesar 7,58662, dibulatkan menjadi 8. Dari hasil distribusi frekuensi data kinerja pegawai sesudah adanya tindakan training motivasi (*posttest*), diketahui kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Bantul dari responden yang berjumlah 83 pegawai, mayoritas responden adalah pegawai dengan tingkat kategori kinerja sedang, yaitu sebanyak 55 pegawai (66%), kemudian sebanyak 15 (16%) pegawai memiliki tingkat kategori kinerja tinggi dan sisanya sebanyak 13 pegawai (16%) yang memiliki kategori kinerja rendah.

2. Terdapat peningkatan signifikan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Bantul sebelum dilaksanakan tindakan training motivasi dan sesudah dilaksanakan tindakan training motivasi melalui pendekatan psikologis yaitu pemberian dorongan morel dengan pendekatan profesional, religius dan disiplin pegawai negeri sipil, karena angka signifikansi sebesar 0.016 yang berarti lebih kecil dari $\alpha 0,05$ ($p < \alpha 0,05$) pada angka kepercayaan 95%.

3. Penerapan training motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2.3 poin ($p < 0.05$). Berkaitan dengan penelitian ini, teori Herzberg⁷³ sesuai dengan hasil penelitian, dimana motivasi merupakan faktor seseorang dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh training motivasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0.616 dengan tingkat signifikansi 0.000. Adapun training motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Bantul sebesar 2.3 poin. Herzberg⁷³ menyatakan bahwa terdapat dua faktor seseorang dalam bekerja. Pertama, adalah faktor higienis. Kedua, faktor motivasi.

B. Saran-saran

Dalam mengakhiri penulisan skripsi ini ada beberapa saran yang perlu disampaikan, antara lain:

1. Kepada jajaran pimpinan/manajemen (Kementerian Agama) agar dapat lebih banyak melaksanakan peningkatan perhatian terhadap pegawai melalui bimbingan, arahan, disertai evaluasi yang kritis terhadap kinerja
2. Kepada para pegawai diharapkan agar secara pribadi memiliki motivasi untuk bekerja lebih maksimal demi memajukan kualitas pelayanan publik. Secara institusi pegawai memiliki peran yang sangat penting, karena telah dihargai dengan penghargaan yang layak serta sarana kerja yang cukup.

⁷³ Herzberg dalam Maya Andriani dan Kristiana Widiawati, "Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri," *Jurnal Administrasi Kantor* 5, no.1 (2017): 86.

C. Kata penutup

Saya ucapkan syukur kepada Allah SWT, karena-Nya saya dapat menyelesaikan Skripsi saya yang berjudul “Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Training Motivasi di Kantor Kementerian Agama Bantul”. Semoga kita semua dapat mengambil intisari dari penelitian ini. Kurang lebihnya saya mohon maaf.



DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dan Eddy Madioono Sutanto. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Jurnal Agora* 1 (3).
- Andriyani, Maya dan Kristiana Widiawati. 2017. Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor* 5 (1).
- Atriyanti, Eka. 2015. Pengaruh Pelatihan, Penempatan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penyuluh Badan Pelaksana Penyuluhan, Pertanian, Perikanan, Kehutanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Polewali Mandar,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2 (1).
- Dermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provisnsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 6 (2).
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gunawa, Imam. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10 (4).
- Marguerite G. Lodico sebagaimana dikutip Rinduan Zain, “Olah Data Kualitatif,” diakses 19 Maret 2017, <http://elearning.ncie.education/course/view.php?id=6>.
- Muryani, 2017. Usaha Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja dan Disiplin Guru Dalam Mengajar Melalui Peneerapan Supervisi Akademik. *Jurnal Ilmiah Mitra Swara Ganesha* 4 (2).
- Munparidi, 2012. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis* 8.
- Orniati, Yuli. 2013. Laporan Keuangan sebagai Alat untuk Menilai Kinerja Keuangan. *Jurnal Ekonomi Bisnis* 14 (3).

- Raco, J. R. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: Grasindo.
- Riyadi, Slamet. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 13 (1): 40-45.
- Rompas, Riski Faldi. Dampak Pelatihan, Orientasi dan Motivasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba* 6 (3).
- Rusdiyanto, Ahmad Falah. Analisis Kinerja dengan Pendekatan *balanced scorecard* pada PDAM Kabupaten Semarang. Skripsi, Universitas Diponegoro.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Jurnal Teknik Industri Malikussaleh* 2 (1).
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2014), 66.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akutansi dengan SPSS*. Bantul: Pustaka Baru Press.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen* 5 (1).
- Widiana, Herlina Siwi dan Tri Noviana. 2011. Efektivitas Pelatihan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Bagian Expecting di PT.X. *Jurnal Humaniora* 3 (1).
- Wibowo, Fery Irianto Setyo dan Rinduan Zain. 2018. *Panduan Program Latihan Profesi II*. Yogyakarta: Laboraturium Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Winbaktianur dan Nadya Ulfa Risa Putri. 2017. Efektivitas Pelatihan Motivasi Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pekerja Outsourcing Sebagai Cleaning Service di UIN Imam Bonjol Padang. *Jurnal Bimbingan dan Konseling* 4 (2).
- Yuliasuti, Dina. 2017. Analisis Pengaruh Penilaian Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Yusmaini, 2015. Peningkatan Kinerja Pengawas Melalui Layanan Pengembangan Profesi Penelitian Tindakan di Kota Sawahlunto. *Jurnal al-Fikrah* 3 (1).