

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Sejarah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

Secara filosofis, sosio politis dan historis agama bagi bangsa Indonesia sudah berurat dan berakar dalam kehidupan bangsa. Itulah sebabnya para tokoh dan pemuka agama selalu tampil sebagai pelopor pergerakan dan perjuangan kemerdekaan baik melalui partai politik maupun sarana lainnya. Perjuangan gerakan kemerdekaan tersebut melalui jalan yang panjang sejak jaman kolonial Belanda sampai kalahnya Jepang pada Perang Dunia II. Kemerdekaan Indonesia diproklamasikan pada 17 Agustus 1945. Pada masa kemerdekaan kedudukan agama menjadi lebih kokoh dengan ditetapkannya Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara dan UUD 1945. Sila Ketuhanan Yang Maha Esa yang diakui sebagai sumber dari sila-sila lainnya mencerminkan karakter bangsa Indonesia yang sangat religius dan sekaligus memberi makna rohani terhadap kemajuan-kemajuan yang akan dicapai.

Berdirinya Kementerian Agama pada 3 Januari 1946, sekitar lima bulan setelah proklamasi kemerdekaan kecuali berakar dari sifat dasar dan karakteristik bangsa Indonesia tersebut di atas juga sekaligus sebagai realisasi dan penjabaran ideologi Pancasila dan UUD 1945. Ketentuan juridis tentang agama tertuang dalam UUD 1945 Bab XI tentang Agama Pasal 29 ayat 1 dan 2 bahwa :

1. Negara berdasarkan atas Ke-Tuhanan Yang Maha Esa.
2. Negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan beribadah menurut agamanya dan kepercayaannya itu.⁵⁰

Dalam praktiknya di setiap daerah di Indonesia tentu mempunyai kisah tersendiri, termasuk di Provinsi Sumatera Selatan. Ketika terjadi Clash bulan Januari 1948, Sumatera Selatan di jadikan Sub dari Propinsi, yang semula berkedudukan di Pematang Siantar. Kegiatan Pemerintah Daerah tersebut kemudian di pindahkan ke Tanjungkarang dan berikutnya pindah ke Lubuk Linggau. Pada kesempatan itu Kantor Agama sudah di bentuk Pemerintah Republik Indonesia, dihapuskan oleh NICA namun tugas-tugas tersebut masih tetap di jalankan, bersama-sama tentara Republik Indonesia tapi kegiatannya tidak begitu nampak. Setelah penyerahan kedaulatan dan pemerintahan sudah Normal kembali, Gubernur Palembang dengan surat Keputusannya membentuk Jawatan Agama Propinsi Sumatera Selatan, yang daerah hukumnya meliputi Karesidenan: Palembang, Lampung, Bengkulu dan Bangka Belitung. Pada perkembangan berikutnya, berdasarkan Undang-undang Nomor 14 tahun 1964 Wilayah Sumatera Selatan dirubah dan di pecah menjadi Propinsi Sumatera Selatan, Wilayahnya meliputi seluruh Karesidenan Lampung dan Propinsi Bengkulu meliputi Wilayah Karesidenan Bengkulu. Oleh karena itu Jawatan Agama Karesidenan di tiga Wilayah tersebut menjadi Jawatan Agama Propinsi.

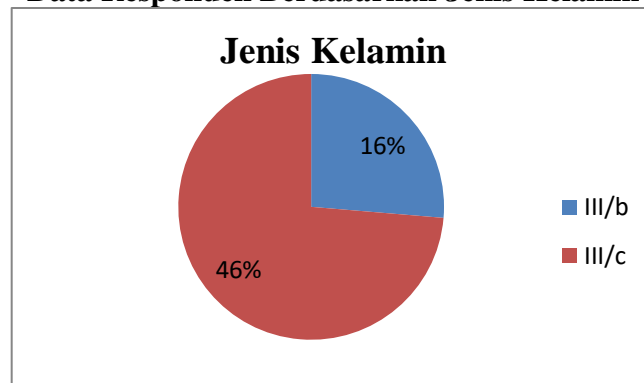
⁵⁰ Wawancara dengan Bapak H. Saefudin. S.Ag, M.Si selaku Kasubbag Informasi dan Humas (tgl 10 Februari 2020)

B. Karakteristik Responden

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi dua kelompok yaitu pria dan wanita, deskripsi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari diagram lingkaran dibawah ini:

Gambar 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



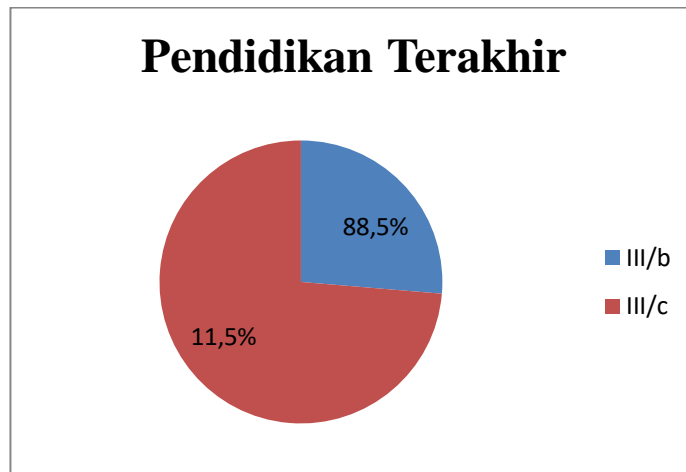
Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

Berdasarkan keterangan Diagram Lingkaran 4.1 diatas menjelaskan bahwa responden berjenis kelamin pria sebanyak 59% atau 36 orang dan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 41% atau 25 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan lebih banyak pria daripada wanita.

2. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi dua kelompok yaitu S1 dan S2, deskripsi berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dari diagram lingkaran dibawah ini:

Gambar 4.2
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



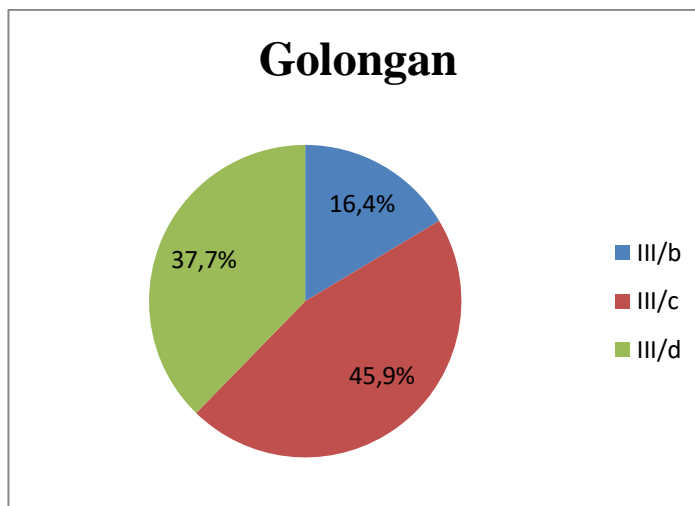
Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden S1 sebanyak 88,5% atau 54 orang sedangkan S2 sebanyak 11,5% atau 7 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan lebih banyak S1 daripada S2.

3. Data Responden Berdasarkan Golongan

Data responden berdasarkan golongan dibagi menjadi tiga kelompok yaitu III/b, III/c dan III/d, deskripsi berdasarkan golongan dapat dilihat dari diagram lingkaran dibawah ini:

Gambar 4.3
Data Responden Berdasarkan Golongan



Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

Berdasarkan diagram lingkaran 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan golongan III/b berjumlah sebanyak 16,4% atau 10 orang. Responden dengan golongan III/c sebanyak 45,9% atau 28 orang dan responden dengan golongan III/d sebanyak 37,7% atau 23 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa golongan pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan lebih banyak III/c .

C. Uji Instrumen Penelitian

Dalam melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, pada penelitian ini penulis menggunakan analisis dengan SPSS, berikut adalah hasil pengujiannya:

1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan nilai r tabel yang dimana $df = n - 2$, n merupakan jumlah sampel dalam penelitian dengan nilai alpha 0,05. Jika nilai r hitung > daripada nilai r tabel maka dapat dikatakan valid, dan sebaliknya jika nilai r hitung < daripada nilai r tabel maka dapat dikatakan tidak valid. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung yaitu $n = 61$ jadi $df = 61 - 2$, $df = 59$, dengan alpha 0,05 di dapat dari r tabel 0,2126. Jika r hitung pada tiap butir pernyataan yang dapat dilihat pada kolom *corrected itempernyataan total correlation* lebih besar maka setiap pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pernyataan Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Kemampuan	Pernyataan 1	0,222	0,2126	Valid
	Pernyataan 2	0,314	0,2126	Valid
	Pernyataan 3	0,398	0,2126	Valid
	Pernyataan 4	0,401	0,2126	Valid
	Pernyataan 5	0,414	0,2126	Valid
	Pernyataan 6	0,576	0,2126	Valid
	Pernyataan 7	0,307	0,2126	Valid
	Pernyataan 8	0,268	0,2126	Valid
	Pernyataan 9	0,359	0,2126	Valid
	Pernyataan 10	0,370	0,2126	Valid
Disiplin Kerja	Pernyataan 1	0,355	0,2126	Valid
	Pernyataan 2	0,326	0,2126	Valid
	Pernyataan 3	0,485	0,2126	Valid
	Pernyataan 4	0,239	0,2126	Valid
	Pernyataan 5	0,297	0,2126	Valid

	Pernyataan 6	0,563	0,2126	Valid
	Pernyataan 7	0,563	0,2126	Valid
	Pernyataan 8	0,422	0,2126	Valid
	Pernyataan 9	0,290	0,2126	Valid
	Pernyataan 10	0,419	0,2126	Valid
Etika Kerja	Pernyataan 1	0,289	0,2126	Valid
	Pernyataan 2	0,325	0,2126	Valid
	Pernyataan 3	0,388	0,2126	Valid
	Pernyataan 4	0,228	0,2126	Valid
	Pernyataan 5	0,428	0,2126	Valid
	Pernyataan 6	0,397	0,2126	Valid
	Pernyataan 7	0,232	0,2126	Valid
	Pernyataan 8	0,450	0,2126	Valid
	Pernyataan 9	0,631	0,2126	Valid
	Pernyataan 10	0,519	0,2126	Valid
Kinerja	Pernyataan 1	0,281	0,2126	Valid
	Pernyataan 2	0,508	0,2126	Valid
	Pernyataan 3	0,506	0,2126	Valid
	Pernyataan 4	0,579	0,2126	Valid
	Pernyataan 5	0,635	0,2126	Valid
	Pernyataan 6	0,485	0,2126	Valid
	Pernyataan 7	0,450	0,2126	Valid
	Pernyataan 8	0,534	0,2126	Valid
	Pernyataan 9	0,506	0,2126	Valid
	Pernyataan 10	0,419	0,2126	Valid

Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas instrument dapat dilihat dari besar kecilnya nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel. Nilai *cronbach alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten interitem atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item pernyataan. Selain itu instrument ini digunakan untuk mengukur masing-masing variabel, data dinyatakan reabel jika nilai *cornbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Kemampuan (X ₁)	0,699	0,60	Reabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,737	0,60	Reabel
Etika Kerja (X ₃)	0,726	0,60	Reabel
Kinerja (Y)	0,806	0,60	Reabel

Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas, multikolineritas, heterokedastisitas dan linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* > 0,05 hal tersebut dapat dinyatakan bahwa residual menyebar dengan normal atau sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig.(2-tailde)* < 0,05 data yang menyebar tidak normal. Peneliti menggunakan analisa *Kolmogrof-Smornov* (K-S) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardize d Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97467943
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.049
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

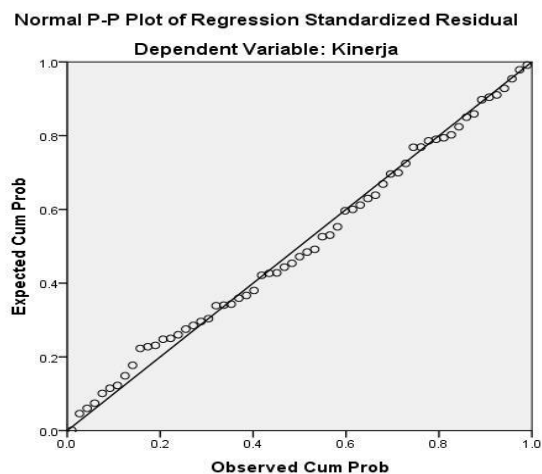
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

Gambar 4.4



Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

Dari tabel 4.4 diatas dapat dilihat nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data menyebar normal dan dapat dilihat dari gambar 4.1 bahwa titik-titik tersebar lurus searah mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, residual data terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadinya korelasi antara variabel independen, jika terjadinya korelasi, maka dapat dikatakan terdapat masalah multikolinieritas. Nilai yang biasanya dipakai dalam menunjukkan adanya multikolinieritas adalah $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	2.986	5.467		.546	.587		
Kemampuan	.276	.116	.282	2.380	.021	.666	1.502
Disiplin Kerja	.331	.148	.253	2.236	.029	.533	1.877
Etika Kerja	.334	.137	.297	2.439	.018	.547	1.829

a. Dependent Variable: Kinerja

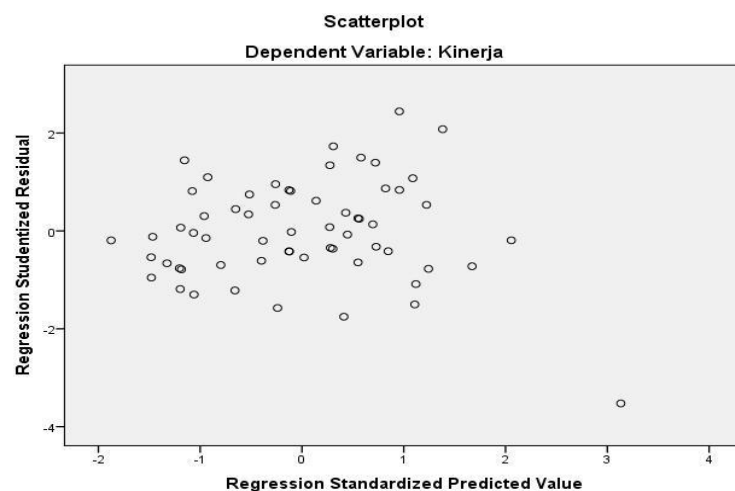
Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa pada kolom *tolerance* dan VIF. Hasil pada kolom *tolerance* ketiga variabel independen kemampuan (X1) 0,666, disiplin kerja (X2) 0,533 dan Etika Kerja (X3) 0,547. Nilai tersebut menunjukkan $> 0,10$. Sedangkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen kemampuan (X1) 1,502, disiplin kerja (X2) 1,877 dan etika kerja (X3) 1,829 menunjukkan $< 10,00$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dapat dilihat dengan hasil uji SPSS pada gambar *scatterplot* yaitu dengan memiliki ketentuan apabila pada gambar membentuk pola maka terjadinya heterokedastisitas. Berikut gambar dibawah ini:

Gambar 4.5
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak berebentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang terlihat jelas serta titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis memiliki hubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dapat dilihat dari *Test for linieritas* yaitu perbandingan eta dan r kuadrat. Uji linieritas dapat dilihat dari tabel *Measure of Association*. Jika memiliki nilai $\eta > \eta^2$ maka model yang tepat yaitu linier. Sedangkan dari anova tabel, model linier jika $Sig. \text{linearity} < 0,50$.

Tabel 4.5
Uji Linieritas Kemampuan

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kemampuan	Between Groups	(Combined)	363.038	14	25.931	5.355	.000
		Linearity	169.908	1	169.908	35.085	.000
		Deviation from Linearity	193.129	13	14.856	3.068	.002
	Within Groups		222.765	46	4.843		
	Total		585.803	60			

Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

Tabel 4.6
Uji Linieritas
Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Pegawai * Kemampuan	.539	.290	.787	.620

Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

Dari tabel diatas diperoleh nilai *Sig.Linearity* 0,000. Hal ini akan dibandingkan dengan 0,05 (dikarenakan menggunakan taraf signifikan 5%) maka dapat menggunakan kriteria pengujian yakni sebagai berikut:

1. Jika nilai *sig.linearity* < 0,05 maka H_0 ditolak
2. Jika nilai *sig.linearity* > 0,05 maka H_0 Diterima

0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang linear antara kemampuan terhadap kinerja pegawai. Karena nilai 0,000 jauh lebih kecil dibandingkan 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kemampuan terhadap kinerja pegawai. Selain itu dapat dilihat dari *Anova table* uji linearitas juga bisa dilihat dari tabel *Measues of Association* dengan membandingkan nilai Eta dan *Eta Squared*. Apabila nilai $Eta > Eta Squared$ maka model regresi dapat dikatakan linier. Dilihat dari tabel bahwa nilai $Eta 0,787 > Eta Squared 0,620$ hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara kemampuan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.7
Uji Linieritas Disiplin Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	255.553	11	23.232	3.447	.001
		Linearity	180.403	1	180.403	26.767	.000
		Deviation from Linearity	75.150	10	7.515	1.115	.370
	Within Groups		330.250	49	6.740		
	Total		585.803	60			

Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

Tabel 4.8
Uji Linieritas
Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	.555	.308	.660	.436

Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

Dari tabel diatas diperoleh nilai *Sig.Linearity* 0,000. Hal ini akan dibandingkan dengan 0,05 (dikarenakan menggunakan taraf signifikan 5%) maka dapat menggunakan kriteria pengujian yakni sebagai berikut:

1. Jika nilai *sig.linearity* < 0,05 maka H_0 ditolak
2. Jika nilai *sig.linearity* > 0,05 maka H_0 Diterima

0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang linear antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Karena nilai 0,000 jauh lebih kecil dibandingkan 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk

memprediksi tingkat disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu dapat dilihat dari *Anova table* uji linearitas juga bisa dilihat dari tabel *Measures of Association* dengan membandingkan nilai Eta dan *Eta Squared*. Apabila nilai $\text{Eta} > \text{Eta Squared}$ maka model regresi dapat dikatakan linier. Dilihat dari tabel bahwa nilai $\text{Eta } 0,660 > \text{Eta Squared } 0,436$ hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.9
Uji Linieritas Etika Kerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between Groups	(Combined)	347.557	13	26.735	5.274	.000
		Linearity	176.105	1	176.105	34.741	.000
		Deviation from Linearity	171.452	12	14.288	2.819	.006
Etika Kerja	Within Groups		238.246	47	5.069		
	Total		585.803	60			

Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

Tabel 4.10
Uji Linieritas
Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Pegawai *	.548	.301	.770	.593
Etika Kerja				

Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

Dari tabel diatas diperoleh nilai *Sig.Linearity* 0,000. Hal ini akan dibandingkan dengan 0,05 (dikarenakan menggunakan taraf signifikan 5%) maka dapat menggunakan kriteria pengujian yakni sebagai berikut:

3. Jika nilai *sig.linearity* < 0,05 maka H_0 ditolak
4. Jika nilai *sig.linearity* > 0,05 maka H_0 Diterima

0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang linear antara etika kerja terhadap kinerja pegawai. Karena nilai 0,000 jauh lebih kecil dibandingkan 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat etika kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu dapat dilihat dari *Anova table* uji linearitas juga bisa dilihat dari tabel *Measures of Association* dengan membandingkan nilai Eta dan *Eta Squared*. Apabila nilai Eta > *Eta Squared* maka model regresi dapat dikatakan linier. Dilihat dari tabel bahwa nilai Eta 0,770 > *Eta Squared* 0,593 hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara etika kerja terhadap kinerja pegawai.

2.Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan variabel independen kemampuan (X1), disiplin kerja (X2) dan etika kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). dalam penelitian ini peneliti menggunakan SPSS versi 24 yaitu dengan hasil yang di dapat sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.986	5.467		.546	.587
	Kemampuan	.276	.116	.282	2.380	.021
	Disiplin_Kerj	.331	.148	.253	2.236	.029
	Etika_Kerja	.334	.137	.297	2.439	.018

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

Dari hasil diatas dapat diketahui hubungan variabel independen dan variabel dependen yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,986 + 0,276 (X1) + 0,331 (X2) + 0,334 (X3) + e$$

Berdasarkan persamaan yang dihasilkan melalui regresi linear berganda, interpretasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta yang di dapat pada penelitian ini yaitu sebesar 2,986. Hal ini dapat dinyatakan bahwa jika kemampuan (X1), disiplin kerja (X2) dan etika kerja (X3) sama dengan nol (0), maka total nilai kinerja pegawai yaitu 2,986.
- b. Nilai koefisien variabel kemampuan (X1) yaitu sebesar 0,276. Hal ini dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% pada kemampuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,276.

Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kemampuan terhadap kinerja pegawai.

- c. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X2) yaitu sebesar 0,331. Hal ini dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% pada disiplin kerja maka kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan mengalami kenaikan sebesar 0,331. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- d. Nilai koefisien variabel etika kerja (X3) yaitu sebesar 0,334. Hal ini dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% pada etika kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,334. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara etika kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengujian Hipotesis

- a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T)

Uji koefisien regresi parsial digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu berlaku untuk populasi. Uji t pada penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS *versi* 24. Uji t dilakukan dengan melihat nilai t hitung dari masing-masing variabel independen, dan dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,000.

Tabel 4.12
Hasil Uji Signifikan Individu (Uji T)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized		Standardize	t	Sig.	
	B	Std. Error	d			
			Beta			
1	(Constant)	2.986	5.467		.546	.587
	Kemampuan	.276	.116	.282	2.380	.021
	Disiplin_Kerja	.331	.148	.253	2.236	.029
	Etika_Kerja	.334	.137	.297	2.439	.018

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, artinya secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas maka hasil uji t yakni sebagai berikut:

- 1) Kemampuan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t hitung sebesar 2,380 dengan nilai Sig 0,021. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 2,000. Perbandingan t hitung dan t tabel diperoleh hasil $2,380 > 2,000$ atau t hitung $>$ t tabel. Sedangkan perbandingan nilai signifikansi yang diperoleh $0,021 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0

ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

- 2) Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t hitung sebesar 2,236 dengan Sig 0,029. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel 2,000. Perbandingan t hitung dan t tabel diperoleh hasil $2,236 > 2,000$ atau t hitung $>$ t tabel. Sedangkan perbandingan nilai signifikansi yang diperoleh $0,029 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan tingkat signifikansi lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 3) Etika kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t hitung sebesar 2,439 dengan Sig 0,018. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel 2,000. Perbandingan t hitung dan t tabel diperoleh hasil $2,439 > 2,000$ atau t hitung $>$ t tabel. Sedangkan perbandingan nilai signifikansi yang diperoleh $0,018 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan tingkat signifikansi lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Signifikan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y). atau mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Jika f hitung > f tabel dengan signifikan > 0,05 maka dapat dinyatakan variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Sebaliknya, jika f hitung < f tabel dengan signifikansi 0,05 maka bisa dinyatakan variabel independen tidak memiliki pengaruh secara simultan. berikut hasil uji f pada penelitian ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Signifikan Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.352	3	86.784	15.199	.000 ^b
	Residual	325.452	57	5.710		
	Total	585.803	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Etika_Kerja, Disiplin_Kerja, Kemampuan

Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

Besarnya nilai f tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, $df_1 = (k-1)$ atau $(3-1=2)$, dan $df_2 = (n-k)$ atau $(61-3 = 58)$ sehingga diperoleh nilai 3,150. Berdasarkan tabel diatas nilai f hitung sebesar 15,199 jadi f hitung > f tabel atau $15,199 > 3,150$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan

antara kemampuan, disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan.

c. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) adalah uji yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat juga dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji determinasi (R^2) bisa dilihat dari nilai koefisien determinasinya yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.444	.415	2.389

a. Predictors: (Constant), Etika_Kerja, Disiplin_Kerja, Kemampuan

Sumber : Output SPSS 24, 2020 (Data Diolah Kembali)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,415 atau 41,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa persentase pengaruh kemampuan, disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebesar 41,5%, sedangkan sisanya 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

E. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan, disiplin kerja, dan etika kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan. Pembahasan dan hasil penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil uji t analisis regresi t hitung 2,380 dengan nilai signifikan 0,021. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai 2,000 yang diperoleh hasil $2,380 > 2,000$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Sedangkan perbandingan nilai signifikan yang diperoleh $0,021 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan tingkat signifikan lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Robbins kemampuan atau ability menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dilakukan oleh seseorang sekarang ini. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting: *intellectual* dan *Physical Ability*. Dengan demikian, pada hakekatnya kemampuan dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional dan fisik untuk

melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan demi mencapai tujuannya.⁵¹

Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan menempatkan penempatan pegawai sesuai kemampuan baik kemampuan intelektual ataupun kemampuan fisik yang dimiliki oleh tiap pegawai maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Kemampuan dapat dilihat dari keanggunan kerja, pendidikan dan masa kerja hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Johannes Hartawan Silalahi yang menyatakan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.⁵² Hasil Penelitian ini Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian yang menyatakan kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.⁵³

⁵¹ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi ...* Hlm 94

⁵² Johannes Hartawan Silalahi dkk, *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan ...*, Hlm, 125

⁵³ Alan Hidayat Setiawan, Hotlan Siagian, *Pengaruh Kemampuan Dan ...*, Hlm, 1-9

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil uji t analisis regresi t hitung 2,236 dengan nilai signifikan 0,029. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai 2,000 yang diperoleh hasil $2,236 > 2,000$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Sedangkan perbandingan nilai signifikan yang diperoleh $0,029 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan tingkat signifikan lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Terry disiplin merupakan alat penggerak pegawai, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Keteraturan ciri utama organisasi atau perusahaan dan disiplin adalah salah satu metode untuk mengatur keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, sendau gurau pencurian.⁵⁴

⁵⁴ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya ...*, Hlm 87

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan menerapkan disiplin kerja yang baik sesuai dengan standar kerja dan apa yang telah ditetapkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Disiplin kerja dapat dilihat dari berupa kehadiran pegawai, ketepatan waktu kerja maupun seragam hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.⁵⁵ Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Novira Kurniasari yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.⁵⁶

3. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera selatan

Berdasarkan hasil uji t analisis regresi t hitung 2,439 dengan nilai signifikan 0,018. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai 2,000 yang diperoleh hasil $2,439 > 2,000$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Sedangkan perbandingan nilai signifikan yang diperoleh $0,018 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan tingkat signifikan

⁵⁵Rima Dwining Tyas, Bambang Swasto Sunuharyo, *Pengaruh Disiplin ...*, Hlm 179

⁵⁶Novira Kurniasari, *Hubungan Disiplin Kerja ...*, Hlm, 22

lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Anoraga etika kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.⁵⁷Etika Kerja adalah sesuatu yang sangat penting yang digunakan oleh seseorang atau perusahaan untuk dijadikan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar aktivitas yang dijalankan tidak merugikan baik dirinya sendiri ataupun orang lain.

Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan menciptakan lingkungan etika kerja yang baik dalam bekerja hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, etika kerja yang baik dari seorang pegawai terlihat dari tanggung jawab dan tekun dan kerja yang positif hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Riska Hernayanti Pajar dan Mahendra Fakhri yang menyatakan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.⁵⁸ Hasil

⁵⁷Sri Langgeng Ratna Sari, *Kinerja Dalam ...* Hlm, 205

⁵⁸ Riska Hernayanti Pajar, Mahendra Fakhri, *Pengaruh Etika Kerja ...*, Hlm 2621

penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devira Wahyuni Santoso yang menyatakan etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.⁵⁹

4. Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil uji f atau uji simultan analisis data yang diketahui bahwa kemampuan, disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan secara simultan dengan hasil f hitung $>$ f tabel atau $15,199 > 3,150$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ ini berarti peningkatan kemampuan, disiplin kerja dan etika kerja secara bersama-sama akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

⁵⁹Devira Wahyuni Santoso, *Hubungan Etika Kerja ...*, Hlm 71