

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sejarah Singkat Perusahaan

Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu unit kerja strategis yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pelayanan, pembinaan, dan pengawasan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah di wilayah Sumatera Selatan. Sejarah bidang ini tidak terlepas dari dinamika penyelenggaraan ibadah haji di Indonesia yang mengalami perkembangan signifikan sejak era Orde Baru hingga reformasi. Pada awalnya, pelayanan haji di Sumatera Selatan masih terpusat pada Seksi Haji yang berada di bawah naungan Bidang Urusan Agama Islam. Namun, seiring dengan meningkatnya jumlah jemaah dan kompleksitas pelayanan, pemerintah melalui Kementerian Agama melakukan penataan organisasi dengan membentuk bidang tersendiri yang khusus menangani haji dan umrah.

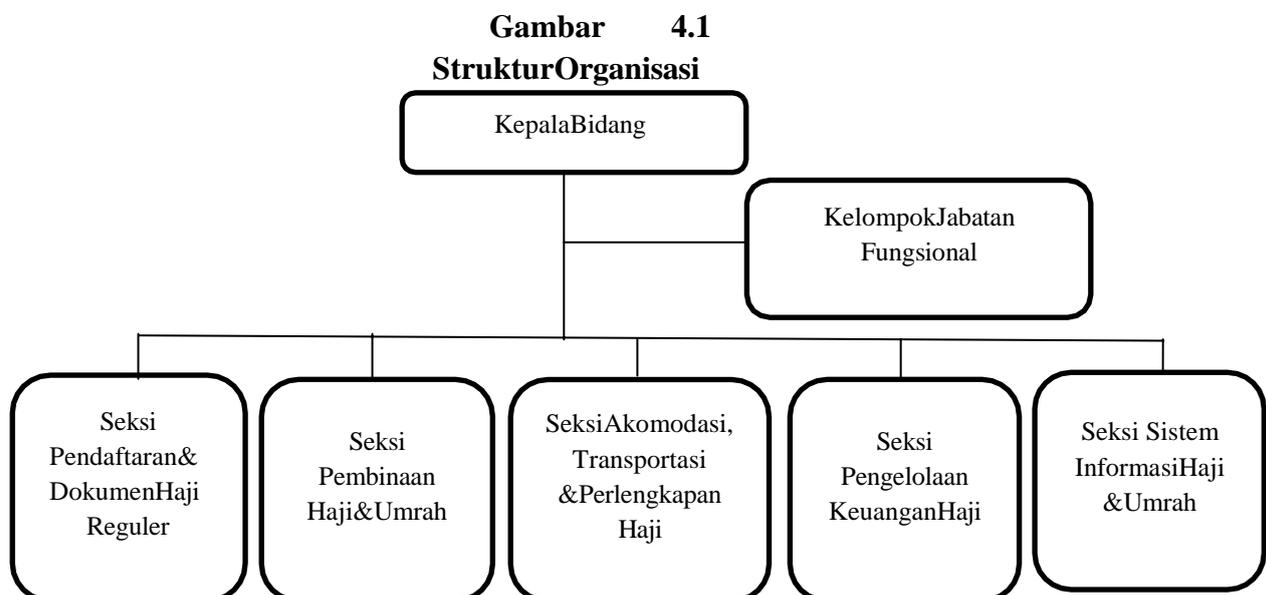
Pembentukan Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di tingkat Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi secara nasional, termasuk di Sumatera Selatan, dimulai pada awal dekade 2000-an sebagai respon atas kebutuhan akan pelayanan yang lebih profesional, akuntabel, dan terintegrasi. Sejak saat itu, bidang ini terus berkembang dan bertransformasi, mulai dari digitalisasi layanan, peningkatan kualitas SDM, hingga penguatan koordinasi dengan berbagai stakeholder, baik ditingkat pusat maupun daerah. Bidang ini juga memiliki peran

penting dalam mengawal pelaksanaan kebijakan nasional terkait kuota, manasik, pemberangkatan, pemulangan, serta evaluasi penyelenggaraan ibadah haji dan umrah. Dalam perjalanannya, Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kanwil Kemenag Sumatera Selatan telah menjadi garda terdepan dalam menjamin kenyamanan dan kelancaran ibadah jemaah haji dan umrah asal Sumatera Selatan, dengan tetap menjunjung tinggi prinsip pelayanan yang aman, tertib, dan sesuai syariat.

Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur Organisasi

Menurut Wisnu (2019:8) berpendapat bahwa struktur organisasi dapat dikatakan sebagai suatu sistem yang terkait dengan tugas, tanggungjawab, wewenang dan kekuasaan formal untuk melakukan pengawasan terhadap masing-masing pekerjaan guna untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Berikut ini struktur organisasi pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan, yaitu sebagai berikut:



Sumber: Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan, 2025

Uraian Tugas

Uraian tugas dan tanggung jawab pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut:

1. Kepala Bidang

Memimpin semua kegiatan bidang; menyusun kebijakan teknis; mengoordinasikan seksi; memastikan pelayanan, pembinaan, pengawasan, dan pelaporan penyelenggaraan haji dan umrah berjalan akuntabel.

2. Seksi Teknis

a) Seksi Pendaftaran & Dokumen Haji Reguler

Menyiapkan dan melaksanakan kebijakan pendaftaran, verifikasi, pengurusan paspor/dokumen jemaah, pengelolaan BPIH, pembatalan, entry data dan kloter

b) Seksi Pembinaan Haji & Umrah

Merencanakan dan melaksanakan bimbingan manasik, advokasi, supervisi KBIHU/PPIU, pelatihan petugas, monitoring manasik, evaluasi kinerja

c) Seksi Akomodasi, Transportasi & Perlengkapan Haji

Mengelola akomodasi dan transportasi jemaah, menyiapkan perlengkapan (tas, buku manasik), koordinasi katering, embar/debarkasi, logistik

d) Seksi Pengelolaan Keuangan Haji

Menangani administrasi dana BPIH, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan keuangan hingga pelaporan keuangan haji

e) Seksi Sistem Informasi

Mengembangkan dan mengelola sistem informasi haji dan umrah (Dapih, data jemaah, laporan), menjaga integritas database

3. Kelompok Jabatan Fungsional.

Para analis, arsiparis, dan penyuluh membantu tugas administratif dan teknis: pengelolaan dokumen, data, laporan, penyuluhan haji dan umrah sesuai bidang masing-masing.

Deskripsi Profil Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden yang telah mengisi data diri pada kuisioner yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan.

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase(%)
1	Laki-laki	27	67%
2	Perempuan	13	33%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas terlihat sebanyak 27 responden atau 67% didominasi oleh responden laki-laki dan sisanya merupakan responden perempuan sebanyak 13 responden atau 33%. Jadi dapat disimpulkan banyaknya pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan merupakan laki-laki dikarenakan sifat pekerjaan yang menuntut mobilitas tinggi dan kesiapan fisik, terutama dalam masa operasional haji yang memerlukan pendampingan jamaah, pengawasan layanan, serta koordinasi lapangan yang intensif, baik di dalam negeri maupun saat pelaksanaan ibadah haji di Arab Saudi. Tugas-tugas ini sering kali membutuhkan tenaga ekstra dan kesiapan untuk bekerja dalam kondisi yang dinamis, yang selama ini cenderung lebih banyak diisi oleh pegawai laki-laki. Selain itu, aspek historis dalam pola rekrutmen dan penempatan pegawai juga turut memengaruhi, di mana sebagian besar formasi pada bidang ini sejak awal lebih banyak diisi oleh laki-laki karena persepsi mengenai tanggung jawab teknis dan lapangan yang lekat dengan peran mereka.

Jumlah Responden Berdasarkan Umur

Jumlah responden berdasarkan umur disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase(%)
1	20-30 Tahun	12	30%
2	31-40 Tahun	20	50%
3	41-50 Tahun	8	20%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang paling dominan berada dalam kisaran umur 31-40 Tahun yaitu sebanyak 20 responden atau 50%. Untuk kisaran umur 20-30 Tahun 12 responden atau 30%. Dan umur 41-50 Tahun sebanyak 8 responden atau 20%. Jadi dapat disimpulkan banyaknya pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan rata-rata berkisaran umur 31-40 Tahun dikarenakan rentang usia ini dinilai ideal karena umumnya para pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, kematangan emosional, serta kesiapan fisik dan mental yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas-tugas pelayanan haji dan umrah yang bersifat teknis, administratif, dan lapangan. Selain itu, pola rekrutmen pada pegawai berkisaran umur 31-40 Tahun juga menunjukkan peningkatan jumlah pegawai yang masuk di usia produktif, sehingga proporsi usia 31-40 Tahun menjadi dominan. Usia ini juga mencerminkan fase karier yang aktif, di mana pegawai sedang berada pada puncak produktivitas dan siap mengemban tanggung jawab yang lebih besar.

Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jumlah responden berdasarkan Pendidikan Terakhir disajikan pada tabel

4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase(%)
1	SMA	2	5%
2	DIII	8	20%
3	S1	26	65%
4	S2	4	10%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primeryang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang paling dominan dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 26 responden atau 65%. Untuk pendidikan DIII sebanyak 8 responden atau 20%, S2 sebanyak 4 responden atau 10% dan SMA sebanyak 2 responden atau 5%. Jadi dapat disimpulkan banyaknya pegawai pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan rata-rata berpendidikan S1, karena Pendidikan S1 menjadi standar minimal yang umumnya dipersyaratkan dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai untuk posisi yang berkaitan dengan pelayanan publik, administrasi, dan kebijakan teknis. Selain itu, tugas-tugas di bidang ini menuntut kemampuan analisis, pemahaman regulasi, serta kompetensi komunikasi yang baik, yang sebagian besar diasah melalui pendidikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa bidang penyelenggaraan haji dan umrah memerlukan tenaga profesional yang tidak hanya memiliki dedikasi, tetapi juga latar belakang akademik yang memadai guna menjamin pelayanan yang optimal bagi jamaah.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.

Uji Validitas

Dalam pengukuran data penelitian penulis menggunakan data kuesioner kepada seluruh pegawai Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 40 pegawai. Uji ini untuk mengetahui apakah kuesioner dapat diikuti sertakan pada analisis berikutnya. Adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan analisis item. Dimana setiap nilai yang ada disetiap butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan rumus *pearson product moment* (PPM) atau disebut dengan r tabel. Dimana r hitung harus lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,304 (r hitung $> 0,304$) untuk semua item pertanyaan, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid dan kuesioner dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya, Berikut ini ditampilkan hasil uji validitas untuk setiap variabel.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Pengetahuan (X_1)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.461 ^{***}	0.304	Valid
Pernyataan 2	0.521 ^{***}	0.304	Valid
Pernyataan 3	0.551 ^{***}	0.304	Valid
Pernyataan 4	0.638 ^{***}	0.304	Valid
Pernyataan 5	0.583 ^{***}	0.304	Valid
Pernyataan 6	0.660 ^{***}	0.304	Valid
Pernyataan 7	0.603 ^{***}	0.304	Valid
Pernyataan 8	0.495 ^{***}	0.304	Valid
Pernyataan 9	0.471 ^{***}	0.304	Valid
Pernyataan 10	0.560 ^{***}	0.304	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 24, 2025

Dari data analisis dapat dilihat nilai (rhitung) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel ,rtabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 40maka didapat rtabel sebesar 0,304, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0,304 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Tabel4.5
HasilUjiValiditasEfikasiDiri (X₂)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan1	0.561 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan2	0.617 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan3	0.580 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan4	0.656 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan5	0.694 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan6	0.729 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan7	0.720 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan8	0.337 [*]	0.304	Valid
Pernyataan9	0.819 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan 10	0.720 ^{**}	0.304	Valid

Sumber: Pengelolahan data SPSS versi 24, 2025

Dari data analisis dapat dilihat nilai (rhitung) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel ,rtabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 40maka didapat rtabel sebesar 0,304, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (rhitung) untuk semua item lebih besardari 0,304 makadapat disimpulkan bahwa item-item tersebut

berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Motivasi (X₃)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.675 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan 2	0.593 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan 3	0.634 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan 4	0.349 [*]	0.304	Valid
Pernyataan 5	0.682 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan 6	0.326 [*]	0.304	Valid
Pernyataan 7	0.538 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan 8	0.644 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan 9	0.644 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan 10	0.675 ^{**}	0.304	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 24, 2025

Dari data analisis dapat dilihat nilai (r hitung) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 40 maka didapat r tabel sebesar 0,304, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (r hitung) untuk semua item lebih besar dari 0,304 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.782 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan 2	0.566 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan 3	0.420 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan 4	0.682 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan 5	0.616 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan 6	0.465 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan 7	0.439 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan 8	0.494 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan 9	0.547 ^{**}	0.304	Valid
Pernyataan 10	0.616 ^{**}	0.304	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 24, 2025

Dari data analisis dapat dilihat nilai (r hitung) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 40 maka didapat r tabel sebesar 0,304, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (r hitung) untuk semua item lebih besar dari 0,304 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji kehandalan dibutuhkan untuk menunjukkan seberapa jauh pernyataan dalam kuisioner digunakan pada kuisioner dapat diandalkan. Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skalapengukuran. Pengujian yang dilakukan untuk menguji reliabilitas

menggunakan metode *cronbach alpha*, yaitu jika *cronbach alpha* lebih atau sama dengan 0,60 , maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang dihasilkan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel dengan menggunakan analisis SPSS versi 24 hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
			Reliabel
Pengetahuan	0,775	0,60	Reliabel
Efikasi Diri	0,851	0,60	Reliabel
Motivasi	0,799	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai	0,793	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 24, 2025.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas uji realibilitas semua variable memiliki nilai *cronbach's* > 0,60 yang berarti pertanyaan variabel Pengetahuan, Efikasi Diri, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai dalam penelitian ini adalah reliabel maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Analisis Statistik Deskriptif

Variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Pegawai dan variabel bebas yaitu Pengetahuan, Efikasi Diri, Dan Motivasi, Berdasarkan hasil pengolahan data variabel-variabel dibawah ini menunjukkan nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata dan nilai deviasi dari data. Hal ini secara ringkas terdapat pada tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengetahuan	40	33	46	40.63	3.767
Efikasi Diri	40	30	46	37.53	4.261
Motivasi	40	27	42	35.95	3.105
Kepuasan Kerja	40	28	44	37.50	3.630
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 24, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dideskripsikan variabel sebagai berikut:

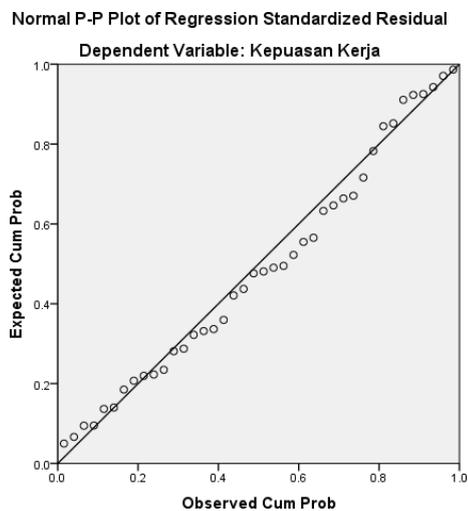
1. Variabel Pengetahuan (X_1) memiliki nilai *mean* 40,63 dengan standar deviasi sebesar 3,767
2. Variabel Efikasi Diri (X_2) memiliki nilai *mean* 37,53 dengan standar deviasi sebesar 4,261
3. Variabel Motivasi (X_3) memiliki nilai *mean* 35,95 dengan standar deviasi 3,105
4. Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai *mean* 37,50 dengan standar deviasi 3,630

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal.

Gambar 4.2 UjiNormalitas



Sumber: PengolahandataSPSSversi24,2025

Dari plot residual independen diatas terdapat bahwa nilai residual berada disekitar garis lurus atau mengikuti garis lurus sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable *independen*. Untuk mengetahui aditidaknyagejalagejalaMultikolinieritasantarvariable*independen*.

Variance infationfactor (VIF) dan Tolerance. Batas dari *Tolerancevalue* adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10. Apabila *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF <10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengetahuan	.983	1.017
Efikasi Diri	.765	1.307
Motivasi	.754	1.326

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

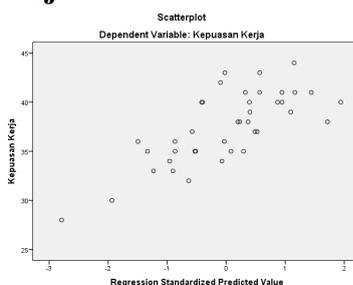
Sumber: Pengolahan data SPSS versi 24, 2025

Dilihat dari tabel di atas nilai VIF masing-masing variabel bebas, apabila nilai VIF kurang dari 10 maka variabel independen tidak mengalami gejala Multikolinieritas, dari hasil uji di atas dapat dilihat semua bahwa nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10 jadi semua variabel dependen tidak mengalami gejala Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berikut uji Heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada Scatterplots Regresi.

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Pengolahan data SPSS versi 24, 2025

Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan tidak terjadinya masalah Heteroskedastisitas pada model regresi.

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Pengetahuan, Efikasi Diri, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan. Analisis Linier Berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan cara memasukkan data-data dari hasil penyebaran kuesioner dalam program spss yang kemudian diperoleh hasil berupa angka. Hasil Analisis Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi 24 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil uji Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.638	6.200		.103	.919
	Pengetahuan	.265	.108	.275	2.460	.019
	Efikasi Diri	.413	.108	.485	3.824	.001
	Motivasi	.330	.149	.282	2.207	.034

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Pengolahan data SPSS versi 24, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh koefisien regresi untuk variabel Pengetahuan (X_1), Efikasi Diri (X_2), Dan Motivasi (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 0,638 + b_10,265 + b_20,413 + b_30,330$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,638: artinya jika variabel Pengetahuan (X_1), Efikasi Diri (X_2), Dan Motivasi (X_3) nilainya 0 maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 0,638.
- Koefisien regresi Variabel Pengetahuan (b_1) sebesar 0,265, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Pengetahuan mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,265 satuan.
- Koefisien regresi Variabel Efikasi Diri (b_2) sebesar 0,413, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Efikasi Diri mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,413 satuan.
- Koefisien regresi Variabel Motivasi (b_3) sebesar 0,330, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Motivasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,330 satuan.

Koefisien Korelasi

Analisis selanjutnya adalah analisis koefisien korelasi, Analisis ini untuk melihat Pengaruh Pengetahuan, Efikasi Diri, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor

Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan dengan menghitung nilai koefisien korelasi dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.520	2.515

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengetahuan, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 24, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil koefisien korelasi antara Pengetahuan (X_1), Efikasi Diri (X_2), Dan Motivasi (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), sebesar 0,746 atau 74,6%, artinya hubungan Pengetahuan (X_1), Efikasi Diri (X_2), Dan Motivasi (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) berada dikisaran 0,60 - 0,799 artinya Kuat

Koefisien Determinasi

Kegunaan dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh nilai variabel independen dapat dijelaskan terhadap perubahan variabel dependen. Hasil penghitungan menggunakan data SPSS diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.520	2.515

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengetahuan, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 24, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai untuk Adjusted R Square sebesar 0,520 atau 52%. Pengetahuan, Efikasi Diri, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 48%.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah Pengetahuan (X_1), Efikasi Diri (X_2), Dan Motivasi (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), dengan menggunakan uji F dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.233	3	95.411	15.080	.000 ^b
	Residual	227.767	36	6.327		
	Total	514.000	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengetahuan, Efikasi Diri
Sumber: Pengolahan data SPSS versi 24, 2025.

Dihitung uji F jika:

- $H_0 : b_1 b_2 b_3 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh Pengetahuan, Efikasi Diri, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

- $H_a: b_1 b_2 b_3 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh Pengetahuan, Efikasi Diri, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

- **Level of significance (α) = 5% atau 0,05**

- **Kriteria pengujian:**

Jika $F_{signifikansi} < 5\%$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima

Jika $F_{signifikansi} \geq 5\%$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Berdasarkan tabel 4.14 dilihat dari nilai signifikan variabel Pengetahuan, Efikasi Diri, Dan Motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

Uji Signifikan Secara Parsial (Ujit)

Menurut Ghozali (2018:178) uji parsial atau biasa dikenal dengan uji t (t-test) merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penghitungan menggunakan data SPSS diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.638	6.200		.103	.919
	Pengetahuan	.265	.108	.275	2.460	.019
	Efikasi Diri	.413	.108	.485	3.824	.001
	Motivasi	.330	.149	.282	2.207	.034

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 24, 2025.

1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

- $H_0 : b_1 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh Pengetahuan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan
- $H_a : b_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh Pengetahuan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan
- Level of significance (α) = 5% atau 0,05
- Kriteria pengujian:
 Jika signifikansi < 5% maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Jika signifikansi $\geq 5\%$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.15 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Pengetahuan memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,019 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima

2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

- $H_0: b_2 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan
- $H_a: b_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan
- Level of significance (α) = 5% atau 0,05
- Kriteria pengujian:
Jika signifikansi $< 5\%$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Jika signifikansi $\geq 5\%$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.15 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Efikasi Diri memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor

Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

- $H_0 : b_3 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan
- $H_a : b_3 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan
- Level of significance (α) = 5% atau 0,05
- Kriteria pengujian:
Jika signifikansi $< 5\%$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Jika signifikansi $\geq 5\%$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.15 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,034 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pengetahuan, Efikasi Diri, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan pada Uji Simultan (Uji F) dapat diketahui variabel Pengetahuan, Efikasi Diri, Dan Motivasi memiliki pengaruh secara simultan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat dari koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,520 atau 52%. Pengetahuan, Efikasi Diri, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 48%.

Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Pengetahuan memiliki pengaruh secara parsial dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikansi sebesar $0,019 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erikson Chandra Rianto Hutagalung (2024) dengan judul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Investasi RI/BKPM, menyimpulkan Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Efikasi Diri memiliki pengaruh secara parsial dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri, SekarSukma (2024) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Xyz Di Kabupaten Bekasi, menyimpulkan Efikasi Diri (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Motivasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Penyelenggaraan

Haji Dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,034 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri, SekarSukma (2024) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Xyz Di Kabupaten Bekasi, menyimpulkan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan