

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini mendeskripsikan mengenai langkah-langkah penelitian yang akan dilakukan, yang harus dilakukan untuk menganalisis sebuah permasalahan yang sebelumnya telah di jabarkan. Sistematisan penelitian akan dibahas pada bab ini mencakup variabel penelitian, Definisi operasional, populasi dan sampel, metode penelitian, instrumen penelitian, teknik analisa data, tempat dan jadwal penelitian

3.1 Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah variabel penelitian. Variabel pada penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) lingkungan kerja (X2), penghargaan (X3), motivasi kerja (X4), peningkatan kompetensi (X5) dan kinerja pegawai (Y), pada pegawai kemenag se-priangan timur.

3.2 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan termasuk kedalam jenis penelitian kuantitatif. Dimana jenis penelitian kuantitatif Menurut (Sujarweni, 2023) yaitu Penelitian kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala yang mempunyai karakteristik tertentu yang dinamakan sebagai variabel. Dalam penelitian kuantitatif hakekat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan mengguakan teori yang objektif. Jenis penelitian kuantitatif, sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Sedangkan sifat penelitian ini menguraikan dan menjelaskan (*descriptive explanatory*) yang berkaitan dengan kedudukan satu variabel serta

hubungannya dengan variabel yang lain.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Menurut (Sugiyono, 2022, p. 32) Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dengan kata lain semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan variabel *dependen*. Variabel *independen* itu sendiri menurut (Hermawan dan Amirullah, 2016, p. 50) merupakan variabel yang mempengaruhi, sedangkan variabel *dependen* merupakan variabel yang dipengaruhi. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel *independen* (*independent variable*) adalah Kepemimpinan (X1) lingkungan kerja (X2), Penghargaan (X3), Motivasi Kerja (X4), dan Peningkatan Kompetensi (X5).
- 2) Variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan (Y). Penjelasan variabel-variabel tersebut dapat di lihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi perilaku orang lain melalui komunikasi, motivasi, dan pengarahan, guna mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien, sesuai dengan nilai-nilai	1. Visi yang jelas 2. Kemampuan pengambilan keputusan 3. Kemampuan berkomunikasi 4. Integritas dan etika 5. Kemampuan	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		agama dan etika yang berlaku.	mengelola tim	
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang meliputi aspek fisik seperti fasilitas, pencahayaan, dan kebersihan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antarpegawai dan budaya kerja, yang secara keseluruhan memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai.	1. Kondisi fisik lingkungan kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan dengan atasan 4. Kebijakan administrasi perusahaan 5. Keamanan kerja	Ordinal
3	Penghargaan (X3)	Penghargaan adalah bentuk apresiasi atau imbalan yang diberikan oleh Kementerian Agama kepada individu atau satuan kerja atas pencapaian, kinerja, dedikasi, inovasi, dan kontribusi yang signifikan dalam mendukung peningkatan mutu layanan, tata kelola, serta penguatan nilai-nilai keagamaan dan kebangsaan.	1. Pengakuan dan prestasi 2. Peningkatan posisi atau jabatan 3. Tunjangan dan penghargaan materi 4. Pengakuan sosial 5. Kepercayaan dan Otonomi dalam pengambilan keputusan	Ordinal
4	Motivasi Kerja (X4)	Motivasi kerja adalah dorongan internal atau rangsangan yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, sehingga mereka terdorong untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.	1. Pencapaian 2. Penghargaan 3. Tanggung jawab 4. Kesempatan untuk berkembang 5. Pekerjaan itu sendiri	Ordinal
5	Peningkatan Kompetensi (X5)	Peningkatan kompetensi adalah proses sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan/atau sikap perilaku pegawai dalam pelaksanaan tugas jabatannya guna mencapai kinerja yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Keterampilan (<i>Skills</i>) 3. Sikap Kerja (<i>Work Attitude</i>) 4. Kemampuan Beradaptasi (<i>Adaptability</i>) 5. Kinerja (<i>Performance</i>)	Ordinal
6	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kementerian Agama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan indikator kinerja individu yang telah ditetapkan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan akuntabel.	3. Penggunaan waktu dalam bekerja 4. Kemampuan bekerja dalam tim yang baik 5. Komitmen terhadap pekerjaan	

Sumber: Data Diolah, 2025.

3.2.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesmpulannya (Sujarweni, 2023). Populasi terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu populasi terbatas atau *definite* dan populasi tak terbatas atau *indifinite*. Populasi terbatas merupakan suatu objek penelitian yang dapat dihitung, sedangkan populasi tak terbatas merupakan objek penelitian yang mempunyai jumlah populasi yang tidak terbatas.

Sampel adalah bagian dari beberapa jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi untuk digunakan penelitian (Sujarweni, 2023). Fungsi dari sampel ialah untuk mewakili suatu populasi dalam penelitian statistik dengan mengambil sebagian kecil dari populasi, peneliti dapat membuat inferensi tentang populasi secara lebih efisien. Hal ini dilakukan karena dengan memilih sampel yang representatif kita dapat membuat estimasi yang akurat tentang populasi secara keseluruhan, serta beberapa populasi sulit dijangkau atau jumlahnya sangat banyak, sampel memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data dengan mudah.

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai kemenag se-priangan timur yang berjumlah 373 Dimana pegawai yang menjadi populasi merupakan pegawai yang berstatus sebagai ASN, yang tersebar di 6 kemenag se-priangan timur. Dalam mencari ukuran sampel, menggunakan persamaan slovin serta tingkat kesalahan sebesar 5%, maka ukuran sampel ditetapkan sebanyak 193 orang, dengan mengacu pada perhitungan berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Nx(e)^2} = \frac{373 \text{ orang}}{1 + (373 \text{ orang} \times 0,05^2)} = 193 \text{ orang}$$

Keterangan:

N = Populasi

n = Sampel

e = Tingkat kesalahan (5%)

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling* yang mana sampel diambil dari 6 kemenag. Dalam menentukan sampel di tiap-tiap kemenag, ditentukan dengan persamaan perbandingan. Berikut ini merupakan sampel tiap-tiap kemenag dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 2

Populasi dan Sampel

No	Kemenag	Populasi	Sampel
1	Kota Banjar	38	20
2	Kabupaten Ciamis	95	49
3	Kota Tasikmalaya	63	33
4	Kabupaten Tasikmalaya	89	46
5	Kabupaten Pangandaran	33	17
6	Kabupaten Garut	55	28
Total		373	193

Sumber: Data Diolah, 2025.

3.2.3 Instrument Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2015) Instrumen penelitian adalah alat pengumpul data dalam penelitian atau alat penelitian. Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Instrumen penelitian dibuat berdasarkan pada kajian teori. Langkah-langkah menyusun instrumen penelitian adalah mengidentifikasi variabel-variabel penelitian, menjabarkan variabel tersebut menjadi setiap indikator, merumuskan setiap indikator menjadi butir-butir instrumen.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian yaitu angket. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2018) Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Pada penelitian ini menggunakan angket tertutup. Menurut (Sinambela, 2021) Angket tertutup yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Angket adalah daftar pertanyaan yang harus dijawab atau diisi responden berdasarkan keadaan yang terjadi. Angket yang digunakan penelitian ini diberikan kepada Mahasiswa sebagai responden untuk memperoleh data tentang kebebasan dalam bekerja, toleransi akan risiko, dan minat berwirausaha. Adapun alternatif pilihan yang disediakan skala Likert Menurut (sugiyono, 2018) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat masing-masing pilihan jawaban untuk pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Sumber: Data Diolah, 2025.

Tabel 3. 4
Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat masing-masing pilihan jawaban untuk pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah
2	Setuju	S	Rendah
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2025

Jadi dengan skala Likert ini peneliti ingin mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Penghargaan (X3) Motivasi Kerja (X4) Peningkatan Kompetensi (X5) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk menggali data yang diperlukan dalam penelitian ini maka digunakan angket sebagai instrumen utama. Angket tersebut disusun oleh peneliti berdasarkan indikator dari variabel-variabel yang terkait.

3.2.4 Teknik Analisis data

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan Statistik inferensial, (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis

data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2017)

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2017). Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Software Smart PLS SEM Versi 4. Metode Partial Least Squares (PLS) memiliki kemampuan untuk memodelkan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung dan diukur menggunakan indikator-indikator (Toto Syatori Nasehudin & Nanang Ghozali, 2016) Sehingga dengan menggunakan metode ini, penulis dapat menganalisis data dengan perhitungan yang jelas dan terperinci.

3.2.5 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel dalam penelitian. Sedangkan menurut (Priadana dan Denok, 2021, p. 201) teknik analisis data kuantitatif deskriptif dilakukan ketika kita melihat performa data di masa lalu untuk memperoleh suatu kesimpulan. Dalam mempermudah analisis deskriptif, digunakan skala rating untuk melihat gambaran umum variabel-variabel yang diteliti. Rentan skala ditetapkan berdasarkan nilai tertinggi, nilai terendah. Lalu dideteksikan berdasarkan makna yang telah ditetapkan. Menurut (Sugiyono, 2012, p. 97) untuk mencari rating skala didapat dengan persamaan berikut.

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban/ frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Dimana nilai tertinggi dihasilkan dari persamaan berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Item Pertanyaan} \times \text{Jumlah Sampel}$$

Nilai terendah dihasilkan dari persamaan berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = \text{Skor Terendah} \times \text{Item Pertanyaan} \times \text{Jumlah Sampel}$$

Keterangan:

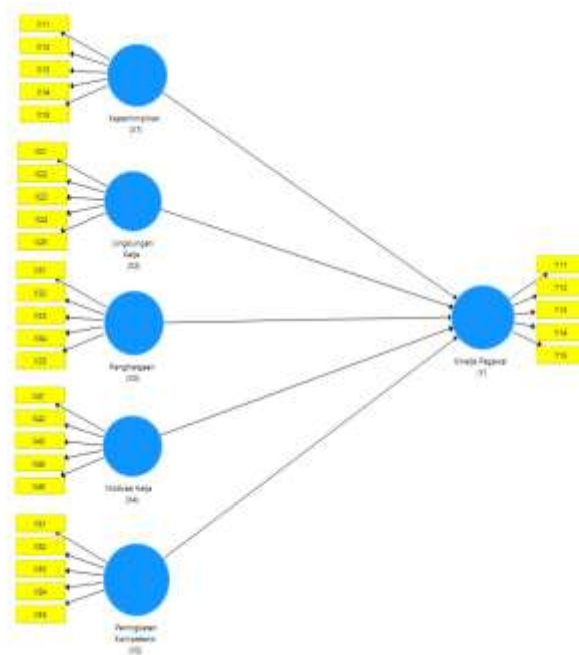
NJI = Nilai Jenjang Interval

3.2.6 Partial Least Squares *Path Modeling* (PLS-SEM)

Data penelitian yang dikumpulkan dari kuesioner ditabulasi dan diolah dengan menggunakan model *Partial Least Squares-Struktur Equation Modeling* (PLS-SEM). Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan langsung dan hubungan tidak langsung antar variabel dalam model. Lebih lanjut, analisis jalur adalah model kausal untuk memahami hubungan antar variabel.

Analisis jalur mengasumsikan bahwa nilai suatu variabel disebabkan oleh nilai variabel lain, sehingga membedakan variabel bebas dan terikat sangat penting.

Variabel bebas memengaruhi variabel mediasi yang memengaruhi variabel terikat. Analisis jalur mempunyai tujuan, yaitu untuk menguji hubungan antara model kausal yang dikembangkan peneliti berdasarkan pertimbangan teoretis dan informasi spesifik. Secara terurai desain penelitian dapat digambarkan melalui gambar dibawah ini (Ghozali & Latan, 2015)



Sumber: Data diolah, Output Smart PLS. 4. 2025.

Gambar 3. 1
Perancangan Smart PLS-SEM
Pengaruh Variabel X1, X2, X3, X4, dan X5 terhadap Y

Keterangan:

- | | |
|-------|--------------------------|
| 1. X1 | = Kepemimpinan |
| 2. X2 | = Lingkungan Kerja |
| 3. X3 | = Penghargaan |
| 4. X4 | = Motivasi Kerja |
| 5. X5 | = Peningkatan Kompetensi |
| 6. Y | = Kinerja Pegawai |

1) **Analisis Outer Model**

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner tersebut maka peneliti menggunakan program Smart PLS 3.2.9. Prosedur pengujian validitas adalah *convergent validity* yaitu dengan mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan construct score yang kemudian menghasilkan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali & Latan, 2015).

a) **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas diterapkan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui uji validitas *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity*.

1. *Content Validity*

Validitas kuesioner dapat diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah banyak dipakai oleh para peneliti. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini merupakan hasil studi literatur dengan modifikasi seperlunya untuk menghindari kecenderungan pegawai terhadap preferensi tertentu.

2. *Convergent Validity*

Pengukuran konvergensi ini menunjukkan apakah setiap item pertanyaan

mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Oleh karena itu hanya item pertanyaan yang mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi, yaitu lebih besar dari dua kali standar error dalam pengukuran item pertanyaan variabel penelitian. Validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5, dengan nilai *loading factor* untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0,5 (Ghozali & Latan, 2015)

3. *Average Variance Extrated (AVE)*

Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). AVE merupakan persentase rata-rata nilai *variance extracted* (AVE) antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan convergent indicator. Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5 (Ghozali & Latan, 2015)

4. *Discriminant Validity*

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Selain itu cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai *cross loading*, apabila nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya (Ghozali & Latan, 2015)

b) Uji Reliabilitas

Secara umum reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur

konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi pegawai dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$ (Ghozali & Latan, 2015)

2) *Analisis Inner Model*

Model struktural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Inner model dievaluasi dengan mempertimbangkan presentase varian yang dijelaskan oleh uji *path coefficient*, nilai R-Square untuk konstruk laten endogen, *Stone Geisser Test* untuk menguji *predictive relevance*, dan average variance extracted untuk *predictiveness* dengan metode resampling seperti *jackknifing* dan *bootstrapping* untuk mendapatkan estimasi dan stabilitas (Ghozali & Latan, 2015). Pengukuran outer model dapat dievaluasi dengan alat analisis sebagai berikut.

a) Uji *Path Coefficient*

Seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* ditunjukkan oleh uji *path coefficient*. Semakin tinggi nilai *path coefficient* maka semakin besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependennya*.

b) Koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2)

Digunakan untuk menggambarkan bagaimana variabel laten eksogen tertentu memengaruhi variabel laten endogen, terlepas dari apakah mempunyai dampak yang signifikan atau tidak. Nilai *R-square* di atas 0,67 dianggap baik, antara 0,33 hingga 0,67 dianggap sedang, dan nilai *R-Square*

di bawah 0,33 dianggap lemah (Ghozali & Latan, 2015)

c) Relevansi prediksi atau *predictive relevance* (Q2)

Model PLS juga dapat dievaluasi dengan Q^2 *predictive relevance*. Teknik ini dapat mensintesis fungsi *cross-validation* dan *fitting* dengan prediksi dari variabel yang diamati dan estimasi dari parameter konstruk menggunakan *blindfolding*. Nilai $Q^2 > 0$, berarti model mempunyai *predictive relevance*. Nilai $Q^2 < 0$, berarti model kurang mempunyai *predictive relevance*.

3.2.7 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan tahapan analisis outer model dan inner model, maka tahapan berikutnya adalah uji hipotesis. Uji hipotesis berguna untuk memperjelas arah pengaruh antar variabel bebas dan terikat. Dengan melihat *path coefficient*, dapat mengukur hasil korelasi antar konstruk. Untuk menunjukkan hasil pengujian hipotesis secara simultan digunakan nilai probabilitas dan t-statsitik.

Hipotesis yang diajukan bisa saja diterima ataupun ditolak, secara statistik dapat dilihat dari tingkat signifikansinya. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini sebesar 5%, maka tingkat signifikansi 0,05 untuk menolak hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini probabilitas atau salah mengambil keputusan adalah 5% dari 95% kemungkinan mengambil keputusan yang benar. Adapun hipotesis Parsial adalah sebagai berikut.

H_{01}	$\rho_{YX_1} \leq 0$	Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kemenag se-Priangan Timur.
H_{a1}	$\rho_{YX_1} > 0$	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kemenag se-Priangan Timur.

H_{02}	$\rho_{YX_2} \leq 0$	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kemenag se-Priangan Timur.
H_{a2}	$\rho_{YX_2} > 0$	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kemenag se-Priangan Timur.
H_{03}	$\rho_{YX_3} \leq 0$	Penghargaan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kemenag se-Priangan Timur.
H_{a3}	$\rho_{YX_3} > 0$	Penghargaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kemenag se-Priangan Timur.
H_{04}	$\rho_{YX_4} \leq 0$	Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kemenag se-Priangan Timur.
H_{a4}	$\rho_{YX_4} > 0$	Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kemenag se-Priangan Timur.
H_{05}	$\rho_{YX_5} \leq 0$	Peningkatan Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kemenag se-Priangan Timur.
H_{a5}	$\rho_{YX_5} > 0$	Peningkatan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kemenag se-Priangan Timur.

Hipotesis Simultan

H_0	$\rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_3} = \rho_{YX_4} = \rho_{YX_5} = 0$	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Penghargaan, Motivasi Kerja dan Peningkatan Kompetensi tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kemenag se-Priangan Timur.
H_a	$\rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_3} = \rho_{YX_4} = \rho_{YX_5} \neq 0$	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Penghargaan, Motivasi Kerja dan Peningkatan Kompetensi tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kemenag se-Priangan Timur.