

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA
DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM SYEKH MAULANA
QORI (STAI SMQ) BANGKO**



Oleh :

**AHMADI
B.10022023**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Strata Dua (S2)
Magister Manajemen (MM)

**Program Studi Magister Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI
JAMBI
2018**

TANDA PERSETUJUAN TESIS

Dengan ini Komisi Pembimbing Tesis dan Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari menyatakan Tesis yang disusun :

Nama : AHMADI
No. Mahasiswa : B.10022023
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko.

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan Tesis ini pada tanggal seperti yang tertera di bawah ini.

	Jambi,	2018
Pembimbing I	Pembimbing II	

(Dr. Hj. Arna Suryani, SE., M.Ak, Ak. CA)	(Fadil Iskandar, SE., MM.)
---	----------------------------

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

(M. Zahari, MS., SE., M.Si)

TANDA PENGESAHAN TESIS

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tesis dan Komprehensif Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 20 September 2018
Jam : 14.00 – 16.30 Wib.
Tempat : Ruang Sidang Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Batanghari

PANITIA PENGASUH

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. H. Saiyid Syech, SE, MS	Ketua	_____
Fadil Iskandar, SE., MM	Sekretaris	_____
Yunan Suro, SE, MM	Penguji Utama	_____
Dr. Ir. H. Fakhrur Rozi Yamali, ME	Anggota	_____
Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA	Anggota	_____

Disahkan oleh,

Dekan
Fakultas Ekonomi

Ketua Program
Magister Manajemen

(Dr.Hj. Arna Suryani,SE,M.Ak, Ak)

(Muhammad Zahari, MS, SE, M.Si)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister*) baik di Universitas Batanghari Jambi maupun diperguruan tinggi lain.
2. Tesis ini murni gagasan, rumusan, penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam Tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Jambi, 2018
Yang membuat pernyataan

AHMADI

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur kehadirat Tuhan yang maha esa atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Batanghari, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

Penulisan Tesis ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah dalam situasi dunia nyata. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE., M.Ak, Ak. CA, selaku dosen pembimbing I Tesis dan Bapak Fadil Iskandar, SE., MM, selaku dosen pembimbing II Tesis yang penuh kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian tesis ini. Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH, Rektor Universitas Batanghari Jambi (UNBARI) Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE,M.Ak, Ak, CA, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari (UNBARI) Jambi.
3. Bapak Muhammad Zahari MS, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti perkuliahan di Program Magister Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Seluruh Dosen dan staf administrasi pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.

5. Semua pihak yang tidak peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terima kasih khusus kepada: Istri tercinta, anak-anakku tersayang serta untuk kedua orang tua ku yang telah memberikan semangat, dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu untuk menyelesaikan studi ini, serta Saudara dan teman-teman sekalian. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas semua kebaikannya. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

Akhirnya semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak untuk membacanya.

Terima Kasih,

Jambi,

2018

AHMADI

ABSTRAK

AHMADI/B. 10022023. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM SYEKH MAULANA QORI (STAI SMQ) BANGKO. Dr. Hj. ARNA SURYANI, SE., M.Ak, Ak., CA (Advisor 1); FADIL ISKANDAR, SE., MM (Advisor 2).

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko; dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai; serta untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka penulis menggunakan kajian-kajian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu teori lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja. Selain itu penulis juga mencari penelitian terdahulu yang relevan berupa artikel/jurnal dan tesis terdahulu untuk mendukung penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko yang berjumlah 73 orang pegawai. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 73 orang maka dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik analisis menggunakan path analisis untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung, serta diteruskan dengan menguji R Square dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan uji F.

Dari pengujian path analisis yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dimana berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji F (Simultan) menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja dan kinerja, begitu pula motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika suatu organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik dan didukung oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang baik, serta adanya budaya kerja yang baik pula, maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang berimplikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada STAI SMQ Bangko.

Kata Kunci :Lingkungan Kerja, Kompetensi, Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

AHMADI/B. 10022023. THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, COMPETENCE AND WORK CULTURE ON WORK MOTIVATION AND THE IMPACT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM SYEKH MAULANA QORI (STAI SMQ) BANGKO. Dr. Hj. ARNA SURYANI, SE., M.Ak, Ak. CA (Advisor 1); FADIL ISKANDAR, SE., MM (Advisor 2).

The purpose of this study was to obtain an overview of the work environment, competence, work culture, work motivation and performance of employees at the Islamic High School Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko; and to find out the influence of work environment, competence, and work culture on work motivation and employee performance; and to determine the effect of work motivation on performance.

To answer the purpose of the study, the authors use theoretical studies related to the research variables, namely work environment, competence, work culture, work motivation and performance. In addition, the author also sought relevant previous research in the form of articles / journals and previous theses to support this research.

The population in this study were employees of the Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko which amounted to 73 employees. Because the number of population in this study was less than 73 people, in this study the sampling method used census method. The analysis technique uses path analysis to see the direct and indirect effects, and is continued by testing R Square and testing the hypothesis partially and simultaneously with the t test and F test.

From the path testing analysis conducted, the results of the study show that the work environment, competence, and work culture have an influence on work motivation and employee performance. Where based on the results of the t test (partial) and F test (Simultaneous) shows that the work environment, competence, and work culture have a significant and positive influence on work motivation and performance, as well as work motivation also has a significant and positive influence on employee performance . This explains that if an organization has a good work environment and is supported by employees who have good competence, as well as a good work culture, it will affect work motivation which has implications for improving employee performance at STAI SMQ Bangko.

Keywords: Work Environment, Competence, Work Culture, Work Motivation and Performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Tanda Persetujuan Tesis	ii
Tanda Pengesahan Tesis	iii
Pernyataan	iv
Kata Pengantar	v
Abstrak	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv

	Halaman
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	13
1.3. Rumusan Masalah	15
1.4. Tujuan Penelitian	16
1.5. Manfaat Penelitian	17

	Halaman
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	19
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	19
a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.2. Lingkungan Kerja	24
a. Definisi Lingkungan Kerja	25
b. Jenis Lingkungan Kerja	25
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	29
d. Arti Penting Lingkungan Kerja	33
2.1.3. Kompetensi	33
a. Definisi dan Konsep Kompetensi	33
b. Dimensi Kompetensi	38
2.1.4. Budaya Kerja	40
a. Definisi Budaya Kerja	41
b. Terbentuknya Budaya Kerja	42
c. Tujuan Budaya Kerja	44
d. Dimensi Budaya Kerja	46

2.1.5. Motivasi	48
a. Definisi Motivasi	48
b. Konsep dan Teori Motivasi	49
c. Dimensi Motivasi.....	51
2.1.6. Kinerja	53
a. Definisi Kinerja	53
b. Konsep dan Teori Kinerja	55
c. Dimensi Kinerja.....	57
2.2. Penelitian Terdahulu.....	58
2.3. Kerangka Pemikiran	62
2.4. Hipotesis	67

Halaman

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian.....	68
3.2. Metode Penelitian	68
3.3. Jenis dan Sumber Data	69
3.3.1. Data Primer	69
3.3.2. Data Sekunder	69
3.4. Teknik Pengumpulan Data	70
3.4.1. Kuesioner	70
3.4.2. Studi Dokumentasi.....	70
3.5. Populasi dan Sampel.....	71
3.6. Skala Pengukuran	71
3.7. Definisi Operasional	72
3.8. Transformasi Data	75
3.9. Uji Kualitas Data	76
3.9.1. Uji Validitas (<i>Validity</i>).....	76
3.9.2. Uji Reliabilitas	77
3.10. Metode Analisis.....	77
3.10.1. Metode Deskriptif (Kualitatif)	77
3.10.2. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	80
3.10.3. Uji Hipotesis	88
3.11. Rancangan Uji Hipotesis	91

Halaman

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	94
4.1.1. Karakteristik Responden	94
a. Jenis Kelamin Responden.....	94
b. Umur Responden	95
c. Pendidikan Responden.....	97

d. Berdasarkan Tingkat Masa Kerja	98
4.1.2. Uji Kualitas Data.....	99
a. Uji Validitas.....	99
b. Uji Reliabilitas.....	105
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	106
a. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	106
b. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi.....	109
c. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Kerja.....	111
d. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	114
e. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	116
4.1.4. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	119
a. Analisis Jalur Struktur 1.....	120
b. Analisis Jalur Struktur 2.....	129
c. Analisis Jalur Struktur 3 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	136
d. Analisis Jalur Struktur 4 Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	138
4.2. Pembahasan.....	144
4.2.1. Pembahasan Hipotesis Pertama.....	144
4.2.2. Pembahasan Hipotesis Ketiga Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	150
4.2.3. Pembahasan Hipotesis Kedua Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja.....	152
4.2.4. Pembahasan Hipotesis Ketiga Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	159
4.2.5. Pembahasan Hipotesis Kedua Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.....	161
4.2.6. Pembahasan Hipotesis Keenam Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja.....	170
4.2.7. Pembahasan Hipotesis Ketujuh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja.....	173

	Halaman
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	176
5.2. Saran	179
5.2.1. Secara Praktis	179
5.2.2. Secara Akademis	181
DAFTAR PUSTAKA	182

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Uraian	Halaman
1.1.	Realisasi Kinerja Pegawai STAI SMQ Bangko.....	3
1.2.	Sarana dan Prasarana STAI SMQ Bangko.....	6
1.3.	Latar Belakang Pendidikan Pegawai.....	8
1.4.	Jadwal Kehadiran Pegawai	10
2.1.	Penelitian Terdahulu	58
3.1.	Operasional Variabel Penelitian.....	73
3.2.	Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal.....	80
4.1.	Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	100
4.2.	Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_2)	101
4.3.	Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_3).....	102
4.4.	Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Motivasi (Y).....	103
4.5.	Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja (Z)	104
4.6.	Reliabilitas Variabel Penelitan.....	105
4.7.	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	107
4.8.	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X_2) ...	110
4.9.	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja (X_2)	112
4.10.	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)	115
4.11.	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Z)	118
4.12.	Matriks Korelasi Antar Variabel.....	121
4.13.	Hasil Regresi Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi	121
4.14.	Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	128
4.15.	Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	128
4.16.	Hasil Persamaan Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja.....	129
4.17.	Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	135
4.18.	Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja.....	136
4.19.	Hasil Persamaan Motivasi Terhadap Kinerja.....	137
4.20.	Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	138
4.21.	Hasil Uji F Secara Simultan Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja	151
4.22.	Hasil Uji F Secara Simultan Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja	160

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Uraian	Halaman
2.1.	Hierarki kebutuhan menurut Maslow (Kajian awal).....	50
2.2.	Kerangka Pemikiran.....	66
3.1.	Model Analisis Jalur I	82
3.2.	Model Analisis Jalur II	84
3.3.	Model Analisis Jalur III.....	86
3.4.	Model Analisis Jalur.....	87
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	95
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	96
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	97
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	98
4.5.	Hasil Analisis Jalur Struktural I	122
4.6.	Hasil Analisis Jalur Struktural II	130
4.7.	Hasil Analisis Jalur Struktural III.....	137
4.8.	Hubungan Kausalitas Analisis Koefisien Jalur Antara Variabel X_1 , X_2 , X_3 , Y dan Z.....	139

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian Sebelum Uji Coba
2. Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Uji Kualitas Data
3. Konversi Data Ordinal Menjadi Interval Untuk Uji Kualitas Data
4. Output Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian
5. Kuesioner Penelitian Setelah Uji Coba
6. Rekapitulasi Jawaban Responden Penelitian
7. Konversi Data Ordinal Menjadi Interval Responden Penelitian
8. Hasil Output Analisis Jalur

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu organisasi. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output organisasi yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu organisasi melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumberdaya manusia dengan memperhatikan kinerja pegawainya (Yunanda, 2012).

Sudah sejak lama dimaklumi bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor pertama dan terutama dalam memajukan kesejahteraan suatu bangsa. Pengalaman banyak negara sudah membuktikan kebenaran pendapat tersebut. Berbagai negara di dunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya alam, akan tetapi jika mempunyai sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar bahkan kadang-kadang membuat negara lain kagum terhadapnya.

Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi, oleh karena itu peranan manusia didalam suatu organisasi sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan. Berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan didalam suatu tujuan

organisasi karena SDM yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Sama halnya dengan Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko, sebagai lembaga pendidikan dalam menjalankan aktifitas organisasinya tentu tidak luput pula dari permasalahan sumberdaya manusianya. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas (Amed dan Uddin dalam Yasa dan Utama, 2014).

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan suatu organisasi tersebut.

Kinerja pegawai memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan pegawai rendah maka akan mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat (Ariana dan Riana, 2013). Kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2014).

Namun akhir-akhir ini berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan kinerja pegawai pada STAI SMQ Bangko belumlah berjalan secara optimal, hal ini karena seringnya keterlambatan dalam membuat laporan kerja yang telah ditetapkan, seperti yang tampak pada Tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1.
Realisasi Kinerja Pegawai STAI SMQ Bangko 4 Tahun Terakhir

No	Jenis Kegiatan	Waktu Yang di Targetkan	Waktu Penyelesaian
1	Laporan Keuangan	1 - 2 Hari	5 - 7 Hari
2	Rekap Nilai Siswa	1 Bulan	2 - 3 Bulan
3	Laporan Keadaan Buku pada Perpustakaan	1 Minggu	1 Bulan
4	Penyusunan Jadwal Kuliah	1 Minggu	1 Bulan
5	Surat Menyurat Keperluan Mahasiswa	30 Menit	3 - 5 Jam

Sumber: STAI SMQ Bangko.

Dari Tabel 1.1 di atas tampak pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya belumlah dapat menyesuaikan waktu yang di targetkan. Untuk laporan keuangan saja, waktu yang di tentukan oleh yayasan untuk pengerjaannya adalah 1 hingga 2 hari, namun dalam pengerjaannya pegawai baru bisa menyelesaikannya 5 hingga 7 hari. Hal ini dikarenakan laporan yang di buat berdasarkan kerja borongan bukannya dikerjakan tiap hari, hal ini tentu saja ketika laporan yang diminta menjadi terlambat, begitu pula untuk point-point lainnya. Hal ini tentu saja tidak baik jika terus berlanjut, karena dampaknya akan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara teori terdapat banyak sekali faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut bisa saja bersumber dari faktor lingkungan organisasi maupun dari faktor individu (Mangkunegara, 2014). Faktor lingkungan bisa saja bersumber dari organisasi, diantaranya adalah lingkungan kerja, sementara faktor yang berasal dari pegawai itu sendiri diantaranya adalah

watak, kelakuan dan kualifikasi pribadi dari pegawai yang dalam hal ini diimplementasikan dalam bentuk kompetensi dan motivasi.

Diantara faktor-faktor lingkungan yang sangat penting bagi kinerja pegawai adalah lingkungan itu tersendiri, yakni lingkungan tempat para pegawai bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai pada suatu organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas dari bentuk fisik tempat bekerja. Lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi, sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan membuat pegawai tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat stres kerja pada pegawai, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada organisasi tersebut.

Sedarmayati (2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pada dasarnya jenis lingkungan kerja terbagi atas dua

yaitu Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (*Non - Physical Working Environment*) (Sarwoto dalam Sedarmayanti, 2008).

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2008). Seperti fasilitas yang ada pada kantor, peralatan pendukung kerja kantor, temperatur, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan dan lain-lain. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2008).

Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Untuk mendukung kinerja pegawai sudah seharusnya suatu organisasi memperhatikan kondisi tersebut untuk menciptakan suasana kondusif dalam bekerja. Namun fenomena yang ada pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko belumlah sepenuhnya seperti yang diharapkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini

berhubungan dengan fasilitas kantor yang kurang memadai, seperti yang dirangkum pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Sarana dan Prasarana STAI SMQ Bangko 4 Tahun Terakhir

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Ukuran	Jumlah Pegawai	Jumlah Mahasiswa
1	2	3	4	5	
1	Toilet	5	-	137	1.284
2	Ruang Tunggu Tamu	0	-	-	-
3	Ruang Kerja Antar Bidang	0	-	-	-
4	Area Parkir	1	20 x 20 m	137	1.284
5	Ruang Rapat	0	-	-	-
6	Aula	0	-	-	-

Sumber: STAI SMQ Bangko.

Dari Tabel 1.2 di atas tampak fasilitas sarana dan prasarana yang ada pada STAI SMQ Bangko masih sangat minim bila dibandingkan dengan jumlah pegawai dan mahasiswa yang ada. Untuk toilet saja, dari jumlah pegawai yang ada sebanyak 73 pegawai dan mahasiswa sebanyak 1.284 STAI SMQ Bangko hanya memiliki 5 toilet, itupun terkadang cenderung kurang bersih karena airnya sering mati. Selain itu pula kondisi ruang kerja yang rata-rata tidak mendukung lagi bagi pegawai untuk dapat bekerja dengan nyaman, hal ini dikarenakan ruang kerja yang ada masih digabungkan dengan unit-unit yang lain, belum disediakan ruang kerja berdasarkan unit kerja masing-masing. Ini tentu saja berakibat pada ruang kerja terasa menjadi panas dan gerah sehingga AC yang ada tidak begitu terasa berfungsi dengan baik. Selain itu pula ruang kantor yang sempit juga berdampak menjadi tidak beraturannya penempatan peralatan kantor yang ada, yang tidak lagi ditempatkan pada tempat yang semestinya. Selain itu belum tersedianya ruang rapat maupun aula yang baik, karena ruang rapat maupun aula yang ada saat ini masih menggunakan kelas belajar yang ada.

Fasilitas kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja yang sangat menunjang kegiatan/proses penyelesaian pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan kpegawainya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih baik lagi.

Faktor penting lainnya yang berkaitan dengan pegawai adalah faktor yang berasal dari para pegawai itu sendiri. Faktor yang berkaitan dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu yang berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Hutapea dan Thoha (2008) mengungkapkan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata.

Pada dasarnya kompetensi pegawai mengacu pada kompetensi teknis dan kompetensi non teknis (Walsh et al dalam Hutapea dan Thoaha, 2008). Dimana kompetensi teknis terdiri dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja serta kemampuan menganalisis. Sedangkan untuk kompetensi non teknis terdiri dari pengendalian diri, kepercayaan diri, fleksibilitas serta tingkat kemampuan membangun hubungan. Semua itu haruslah dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar pekerjaan dapat berjalan lebih optimal. Namun yang terlihat pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko masih ditemukan pegawai yang melaksanakan pekerjaannya tidak linier antara disiplin ilmu dengan pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga tingkat kesalahan dalam bekerjapun sering terjadi, seperti yang terlihat tabel berikut.

Tabel 1.3
Latar Belakang Pendidikan Pegawai 4 Tahun Terakhir.

No	Latar Belakang Pendidikan	Posisi Saat Ini	Yang Seharusnya
1	2	3	4
1	S.1 Ekonomi	Sekretaris Prodi	Subbag Keuangan
2	S.1 Pendidikan	Bendahara Lembaga	Bidang Akademik dan keahasiswaan
3	S.1 Hukum	Staf Keuangan	Staf Bendahara
4	S.1 Pendidikan	Subbag Informasi teknologi	Sekretaris Prodi PAI
5	S.1 Hukum	Kasubbag Keuangan	Sekretaris Prodi Hukum

Sumber: STAI SMQ Bangko.

Dari Tabel 1.3 dapat terlihat tingkat pendidikan pegawai pemegang jabatan dari lima jabatan tersebut tidaklah sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dimana untuk latar belakang pendidikan S.1 Ekonomi yang seharusnya menduduki jabatan sebagai Subbag Keuangan, namun saat ini sebagai sekretaris prodi, begitu pula empat jabatan yang lainnya. Hal ini tentu saja membuat kinerja pegawai menjadi kurang optimal, karena posisi jabatan yang

diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Selanjutnya adapun faktor lain yang berhubungan dengan faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya kerja. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2009:63).

Kurang baiknya budaya kerja yang ada pada suatu organisasi umumnya dapat terlihat dari perilaku pegawai dalam melaksanakan aktifitasnya seperti tingkat kehadiran yang tinggi, kedisiplinan waktu untuk datang dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan lain-lain. Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, produktif, efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh masing-masing organisasi.

Namun berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko masih adanya pegawai yang menunjukkan individu yang kurang memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya, seperti tampak pada tabel berikut.

Tabel 1.4
Jadwal Kehadiran Pegawai

Keterangan	Jadwal Yang Ditetapkan	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu
Jam Masuk Kerja	08.00 Wib	80%	20%
Jam Istirahat	12.00 - 13.00 Wib	65%	35%
Jam Pulang Kerja	16.00 Wib	75%	25%

Sumber: Observasi STAI SMQ Bangko.

Dari Tabel 1.4 di atas tampak pegawai belum begitu disiplin untuk datang dan pulang kerja dari waktu yang telah ditentukan. Untuk jam masuk kerja saja dari jadwal yang telah ditentukan masuk pukul 08.00 wib, masih ada pegawai yang tidak mematuhi dengan tepat waktu, yaitu sebanyak 20 persen, begitu pula untuk jam istirahat dan jam pulang kerja masih adanya pegawai yang tidak mematuhi. Selain itu masih adanya pegawai yang keluar pada jam kerja, banyak ngobrol pada jam kerja, masih kurangnya komitmen pribadi yang dimiliki pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai. Hal ini tentu saja tidak baik bagi organisasi, karena dapat mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

Melaksanakan budaya kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti disiplin dalam bekerja, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, saling menghargai

dengan sesama rekan kerja, serta mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja sehingga akan mampu menghasilkan suatu pekerjaan dengan optimal. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri guru, sehingga guru tersebut mampu memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi (Arianto, 2013:2). Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Selanjutnya adapun faktor lain yang berhubungan dengan sikap pegawai adalah motivasi. Pada dasarnya setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Gitosudarmono dalam (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta

menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkan.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam Wibowo (2010) motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) individu dalam menghadapi situasi kerja (*situation*) di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri individu yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pro dan positif terhadap situasi kerja tim itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara, 2014).

Faktor lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja dan motivasi kerja, tanpa mengabaikan faktor-faktor penyebab kinerja lainnya, merupakan aspek-aspek yang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya manajemen untuk memperbaiki kinerja para pegawai. Keempat faktor ini merupakan variabel yang saling mendukung bagi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik belum tentu akan menghasilkan kinerja yang baik bila tidak didukung oleh kompetensi, budaya kerja dan motivasi kerja yang tinggi dari para pegawai. Sebaliknya

kompetensi, budaya kerja dan motivasi kerja bisa juga tidak bermanfaat bagi perbaikan kinerja bila tidak didukung oleh adanya lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, menarik untuk dikaji lebih jauh mengenai kinerja pegawai dalam hubungannya dengan aspek-aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja dan motivasi kerja. Untuk itu, judul diangkat dalam penelitian ini adalah “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Budaya Kerja dan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko.*”

1.2. Identifikasi Masalah

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis, dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk., 2012).

Sama halnya dengan Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko, sebagai lembaga pendidikan dalam menjalankan aktifitas organisasinya tentu tidak luput pula dari permasalahan sumberdaya manusianya. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas. Namun akhir-akhir ini kinerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh

Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko cenderung belum optimal. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan belum optimalnya kinerja pegawai ini diindikasikan oleh:

1. Seringnya keterlambatan dalam membuat laporan kerja yang telah ditetapkan, seperti dalam pembuatan laporan keuangan, laporan rekap nilai siswa, laporan keadaan buku yang ada pada perpustakaan, surat menyurat, serta laporan kegiatan dosen dalam menyusun jadwal perkuliahan. Hal ini tentu saja tidak baik jika terus berlanjut, karena dampaknya akan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Fasilitas kantor yang kurang memadai. Seperti toilet yang cenderung kurang bersih karena airnya sering mati. Selain itu pula kondisi ruang kerja yang rata-rata tidak mendukung lagi bagi pegawai untuk dapat bekerja dengan nyaman, hal ini dikarenakan ruang kerja yang ada masih digabungkan dengan unit-unit yang lain, belum disediakan ruang kerja berdasarkan unit kerja masing-masing. Selain itu pula ruang kantor yang sempit juga berdampak menjadi tidak beraturannya penempatan peralatan kantor yang ada, yang tidak lagi ditempatkan pada tempat yang semestinya. Selain itu belum tersedianya ruang rapat maupun aula yang baik.
3. Masih ditemukan pegawai yang melaksanakan pekerjaannya tidak linier antara disiplin ilmu dengan pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga tingkat kesalahan dalam bekerjapun sering terjadi.
4. Masih adanya pegawai yang menunjukkan individu yang kurang memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya, seperti

terlambat datang ke kantor, pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan, keluar pada jam kerja, banyak ngobrol pada jam kerja, masih kurangnya komitmen pribadi yang dimiliki pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai. Hal ini tentu saja tidak baik bagi organisasi, karena dapat mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

5. Kurangnya dorongan dari diri karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, hal ini dikarenakan fasilitas yang ada pada STAI SMQ Bangko belumlah sesuai seperti yang diharapkan oleh pegawai, sehingga belum dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko?
2. Apakah lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko?
3. Apakah lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko?

4. Apakah lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko?
5. Apakah lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko?
7. Apakah lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk memperoleh gambaran lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko.

4. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko.
5. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko.
6. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko.
7. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi bidang akademis ataupun bagi instansi pemerintah terkait.

1. Akademis
 - a. Bagi penulis adalah untuk dapat membuktikan sendiri teori-teori mengenai lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja di dalam dunia kerja (perusahaan) yang penulis dapatkan di bangku perkuliahan.
 - b. Bagi penelitian selanjutnya, di harapkan penelitian ini dapat menjadi acuan dan menambah wawasan pemikiran dalam hal lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada

suatu organisasi, dimana kelima faktor tersebut akan mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja.

2. Praktis

- a. Bagi Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna bagi organisasi terkait maupun organisasi lainnya dalam menerapkan kebijakannya. Dimana faktor lingkungan kerja, faktor kompetensi, budaya kerja dan motivasi kerja, merupakan aspek-aspek yang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya manajemen untuk memperbaiki kinerja para pegawai. Keempat faktor ini merupakan variabel yang saling mendukung bagi kinerja pegawai.
- b. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya ilmu mengenai teori lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Untuk membina manusia-manusia dengan kualitas yang cukup, terampil, produktif, kreatif, berwawasan luas jauh kedepan serta mempunyai kemampuan yang terandalkan, semuanya tentu memerlukan pengelolaan yang baik melalui manajemen. Manajemen mengandung pengertian sebagai proses pencapaian tujuan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan sumber daya (orang lain) yang tersedia, menurut Wahyudi (2009) manajemen secara prinsip mengandung 3 unsur pokok, yaitu:

1. Suatu proses.
2. Adanya sumber daya (manusia) lain, dan
3. Adanya tujuan.

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (*human resource*) memiliki pengertian secara makro, yaitu merupakan keseluruhan potensi tenaga kerja yang menggambarkan jumlah angkatan kerja yang terdapat di dalam suatu negara. Sedangkan secara mikro, sumber daya manusia merupakan segolongan masyarakat yang memenuhi

kebutuhan hidupnya dengan bekerja pada suatu unit kerja atau organisasi tertentu baik pemerintah maupun swasta

Ada beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli diantaranya Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Wahyudi (2009), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Proses memperoleh, memajukan dan mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi.

Menurut Haris yang dikutip oleh Yurniasih (2010) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Simamora (2009), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pembangunan, penilaian, pemberian jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh dan mengelola tenaga kerja yang kompeten meliputi, perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pembangunan, pemberian jasa (kompensasi) dan pemberhentian/PHK, sehingga tujuan perusahaan dan karyawan dapat tercapai.

b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang telah ditetapkan.

Adapun tujuan umum manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2008) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
3. Menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah kordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan-kekurangan atau kelebihan karyawan.

Menurut Hasibuan (2008) fungsi-fungsi sumber daya manusia adalah:

1. Fungsi Manajerial

a) Perencanaan (*planning*)

Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b) Pengorganisasian (*organizatian*)

adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*Organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk pencapaian tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membentuk terwujudnya tujuan secara efektif.

c) Pengarahan (*directing*)

adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d) Pengendalian (*controlling*)

adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

a) Pengadaan (*procurement*)

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b) Pengembangan (*development*)

Adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c) Kompensasi (*compensation*)

Adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang terhadap karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d) Pengintegrasian (*integration*)

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian

merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e) Pemeliharaan (*maintenance*)

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f) Kedisiplinan

Adalah fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan fungsi keberhasilan terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan perusahaan.

g) Pemberhentian

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di atas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat kesimpangan dalam salah satu fungsi, maka akan mempengaruhi fungsi yang lainnya.

2.1.2. Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga

kepuasan kerja pegawai tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja pegawai yang tepat supaya pegawai suatu organisasi dapat bekerja dengan baik.

a. Definisi Lingkungan Kerja

Berikut ini dikemukakan mengenai pendapat beberapa ahli tentang lingkungan kerja:

Menurut Nitisemito (2009) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Sedarmayati (2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Intanghina (2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2008) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment)

Menurut Sedarmayanti (2008), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, music getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment)

Menurut Sedarmayanti (2008), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Menurut Nitisemito (2009) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Sentoso (2008) yang mengutip pernyataan Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (2009) bahwa : “Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun secara baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga”. Bila tumbuh masalah

mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka dalam kondisi hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentu akan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

Penerapan hubungan kerja yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang :

- a) Tidak terdapat konflik antar karyawan
- b) Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya
- c) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan
- d) Pelaksanaan pekerjaan di liputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
- e) Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan memperlihatkan suasana antara lain:

- a) Para karyawan betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.
- b) Atasan dianggap sebagai rekan sekerja yang seluruh kebijaksanaannya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
- c) Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
- d) Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi para bawahan.

- e) Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

Oleh karena itu suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada karyawan secara baik dan benar.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2008) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan

pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara

besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara

bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

d. Arti Penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Handoko (2008) menyatakan bahwa: Lingkungan dimana perusahaan beroperasi akan terus mengalami perubahan, perusahaan swasta maupun negeri

harus secara terus menerus memberikan tanggapan atas perubahan demikian kalau tidak kemungkinan akan mengalami kegagalan, sebagian hubungan antara perusahaan dan lingkungan tempat beroperasinya memerlukan perhatian khusus.

2.1.3. Kompetensi

a. Definisi dan Konsep Kompetensi

Istilah Kompetensi menurut Spencer and spencer dalam Moeheriono (2009) kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *jobs task*. Adapun makna yang terkandung dari defenisi kompetensi ini adalah:

- 1) Karakteristik dasar (*uderlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- 2) Hubungan kasual (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- 3) Kriteria (*crieterian referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesipik atau terstandar.

Memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai

kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Ruky (2009) mengutip pendapat Spencer dan Spencer dari kelompok konsultan Hay & Mac Ber bahwa kompetensi adalah “*an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*” (karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia). *The Jakarta Consulting Group* (Susanto, 2007) memberikan batasan bahwa kompetensi adalah segala bentuk perwujudan, ekspresi, dan representasi dari motif, pengetahuan, sikap, perilaku utama agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik atau yang membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior. Pendekatan ini dilihat dari sudut pandang individual.

Secara umum kompetensi lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berprestasi dalam pekerjaannya (Hutapea dan Thoha, 2008). Konsep kompetensi diterapkan dalam berbagai aspek dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Awalnya kompetensi dimanfaatkan dalam bidang pelatihan dan pengembangan (*Competency Based Training*), rekrutmen dan seleksi (*Competency Based Recruitmen and Selection*) dan sistem remunerasi (*Competency Based Payment*). Kemudian terakhir kompetensi diintegrasikan ke dalam konsep *Competency Based Human Resource Management* (Ruky, 2009).

Melalui konsep ini kompetensi pegawai akan terdokumentasikan dengan baik dan dapat dilakukan pengembangan searah dengan pengembangan kompetensi utama (*core competencies*) organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Dengan demikian, dengan mudah dapat diidentifikasi kebutuhan kompetensi pegawai, sehingga arah kebijakan pengembangan pegawai dapat ditentukan.

Berbagai perusahaan besar di dunia menggunakan konsep kompetensi (Ruky, 2009) dengan alasan sebagai berikut:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
- 2) Alat seleksi karyawan
- 3) Memaksimalkan produktivitas
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan dan keterampilan serta penerapan dari pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam suatu pekerjaan atau perusahaan atau lintas industri, sesuai dengan standar kinerja yang disyaratkan.

Kompetensi adalah rumusan kewenangan berdasarkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang diakui secara resmi oleh lembaga yang berwenang, yang ditinjau secara berkala. Standar kompetensi adalah bakuan kemampuan minimal. Bakuan tersebut memuat pernyataan yang menguraikan pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang harus dimiliki saat bekerja serta penerapannya, sesuai dengan standar yang ditetapkan lapangan pekerjaan (Meylin, 2008).

Menurut Stoner dalam Simamora (2008) bahwa *competency profiling is a job analysis method that focuses on the skills and behaviours needed to successfully perform a job* (suatu metode analisis jabatan yang menitikberatkan pada keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik). Berhasil tidaknya kinerja seseorang tergantung dari kompetensi yang dimilikinya, apakah sesuai atau *matching* dengan kompetensi yang menjadi persyaratan minimal dari jabatan yang dipangkunya.

Kompetensi terdiri atas lima kompetensi meliputi, integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama, serta fleksibilitas. Kompetensi dasar, oleh Ruky (2009) disebut kompetensi inti (*core competencies*) yaitu kelompok kompetensi yang harus dimiliki oleh semua orang dalam organisasi.

Contoh kelompok *core competency* seperti: terfokus pada pelanggan, kesadaran bisnis, manajemen perubahan, orientasi pada prestasi/output, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, mengembangkan orang lain, berpikir analitis, dan pemecahan masalah.

Kompetensi bidang adalah kompetensi yang diperlukan oleh setiap pejabat struktural sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 ditentukan bahwa kompetensi bidang dipilih dari 33 (tiga puluh tiga) kompetensi yang tersedia dalam kamus kompetensi jabatan sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dengan jumlah antara lima sampai dengan sepuluh kompetensi.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kerja yang diharapkan. Keterampilan (*Skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitude*) merupakan faktor yang menentukan penilaian terhadap kompetensi sumber daya manusia dalam menghasilkan tingkat kinerja pada suatu organisasinya (Wyatt dalam Siagian, 2011).

b. Dimensi Kompetensi

Beberapa cara untuk melihat kompetensi sebagai karakteristik utama yang diperlukan oleh seorang untuk menghasilkan kinerja yang superior dalam pekerjaannya. pengertian kompetensi mencakup beberapa aspek dimensi seperti berikut (Boulter et al. dalam Rosidah, 2009) :

- 1) *Motives*, yaitu konsistensi berpikir mengenai sesuatu yang diinginkan atau dikehendaki oleh seseorang, sehingga menyebabkan suatu kejadian. Motif tingkah laku seperti mengendalikan, mengarahkan, membimbing, memilih untuk menghadapi kejadian atau tujuan tertentu.
- 2) *Traits and Attitude*, yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap informasi atau situasi tertentu.
- 3) *Self- Concept*, yaitu sikap, nilai, atau imajinasi seseorang.
- 4) *Knowledge*, informasi seseorang dalam lingkup tertentu. Komponen kompetensi ini sangat kompleks. Nilai dari *knowledge test*, sering gagal untuk memprediksi kinerja karena terjadi kegagalan dalam mengukur pengetahuan dan kemampuan sesungguhnya yang diperlakukan dalam pekerjaan.

5) *Skills or Behaviour*, yaitu kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan menurut Hutapea dan Thoha (2008) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu.

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.
- 2) Keterampilan (*skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang *Administrator Networking*. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap dan perilaku pegawai.
- 3) Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi menurut (Taylor, 2008). Kompetensi dapat dijelaskan sebagai sebuah pedoman dari organisasi yang diberikan kepada setiap individu untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan. Organisasi memberikan setiap individu sebuah indikator dari sikap atau perilaku yang akan dievaluasi dan dihubungkan dengan penentuan insentifnya. Kompetensi dapat diartikan sebagai indikator kinerja suatu organisasi yang diuraikan dalam kinerja masing-masing individu di dalamnya.

2.1.4. Budaya Kerja.

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta '*budhayah*' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut".

a. Definisi Budaya Kerja

Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentaningrat, yaitu; "kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tatakelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat".

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Nawawi (2009:63) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Adapun menurut Triguno (2010:13) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong,

membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Ndraha (2009:80) dalam buku Teori Budaya Kerja, mendefinisikan budaya kerja, yaitu; "Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja".

Sedangkan menurut Osborn dan Plastrik (2007:252) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa: "Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi".

Dari uraian-uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Jika dikaitkan dengan organisasi, maka budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana (*vehicle*) tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya.

b. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup

pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Maka dalam hal ini budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi.

Cakupan makna setiap nilai budaya kerja tersebut, antara lain:

- 1) Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
- 2) Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.

- 3) Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
- 4) Kerjasama; Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

Pada gilirannya setelah interaksi lintas sektoral dan antar karyawan semakin baik akan menyuburkan semangat kerjasama dalam wujud saling koordinasi manajemen atau karyawan lintas sektoral, menjaga kekompakan manajemen, mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen, serta saling mengisi dan melengkapi. Hal inilah yang menjadi tujuan bersama dalam rangka membentuk budaya kerja.

c. Tujuan Budaya Kerja

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen

membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan

fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

d. Dimensi Budaya Kerja

Menurut Triguno (2010:23), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua dimensi, yaitu:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Ndraha (2009:87) dapat dikategorikan tiga Yaitu :

1) Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah

lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

2) Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

3) Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka

penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.1.5. Motivasi.

a. Definisi Motivasi.

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhinya tujuan yang dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang (Wibowo, 2010). Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi motivasi menurut para ahli.

Luthan (2009) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif.

Kemudian Sutrisno (2009) juga menjelaskan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selain itu Robbin dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang

dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kita kan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan.

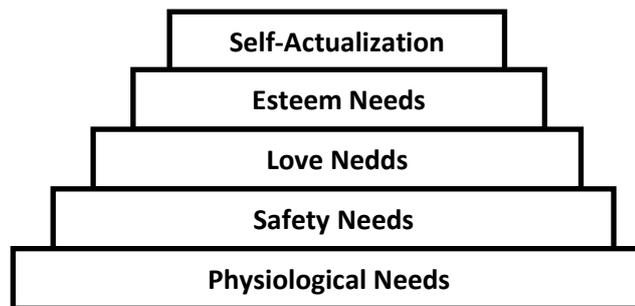
Selain itu Rivai dan Sagala (2009) juga memberikan definisi motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

b. Konsep dan Teori Motivasi

Adapun salah satu teori motivasi yang dikenal yaitu teori motivasi Maslow. Teori motivasi ini dinamakan "*A theory of human motivation*". Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima Suwatno dan Priansa (2011).

Menurut Maslow dalam Triatna (2015), kebutuhan seseorang itu terentang dari kebutuhan yang paling bawah sampai kebutuhan yang paling tinggi. Maslow mengemukakan lima hierarki kebutuhan bagi manusia, yaitu kebutuhan dasar, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Hierarki kebutuhan ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2.1
Hierarki kebutuhan menurut Maslow (Kajian awal)
Sumber: Maslow dalam Triatna (2015)

Dalam setiap hierarki ini terdiri dari berbagai hal berikut.

- 1) Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Keamanan, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- 3) Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
- 4) Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal: harga diri, otonomi dan prestasi; dan

- 5) Aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Selanjutnya Maslow dalam Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85 persen kebutuhan fisiologis, 75 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40 persen kebutuhan harga diri, dan hanya 10 persen dari kebutuhan aktualisasi diri. Dalam studi motivasi lainnya, David McClelland dalam Mangkunegara (2014) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu berikut ini.

- 1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- 2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

c. Dimensi Motivasi

Adapun untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Maslow dalam Triatna (2015) yaitu sebagai berikut:

- 1) Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Keamanan, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- 3) Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
- 4) Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal: harga diri, otonomi dan prestasi; dan
- 5) Aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Selain itu dalam studi motivasi lainnya, David McClelland dalam Mangkunegara (2014) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu berikut ini. Pertama *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah

kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Kedua *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Dan Ketiga *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Sedangkan menurut teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg, motivasi pada dasarnya dibagi atas dua faktor yaitu intrinsik dan ekstrinsik (Robbin dan Judge, 2015). Di mana faktor intrinsik dihubungkan dengan dengan kepuasan kerja, sementara faktor ekstrinsik dikaitkan dengan ketidakpuasan. Artinya, dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu itu muncul karena ada faktor-faktor intrinsik. Sementara yang berkaitan dengan pemenuhan kepuasan diri disebut faktor ekstrinsik.

2.1.6. Kinerja.

a. Definisi Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat diamati dan dinilai oleh orang lain.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2009).

Sedangkan menurut Hasibuan (2008) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Selain itu Gomes (2009) mendefinisikan kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas dapat disintesis bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut.

b. Konsep dan Teori Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2014) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

Menurut Simanjutak (2007) kinerja dipengaruhi oleh :

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2007) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya :

- 1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka

akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

c. Dimensi Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009) adapun aspek-aspek yang dinilai untuk mengukur kinerja seseorang berdasarkan hasil studi Lazer dan Wikstrom (1997) dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Pada tabel berikut ini akan dikemukakan beberapa penelitian terdahulu yang merupakan referensi dalam penelitian ini.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	2	3	4	5
1	Rinawati, S.I dan Ingsih, K. (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementrian Pekerjaan Umum Di Semarang.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja, begitu pula motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.	Pada penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel independen, sedangkan penulis sendiri menggunakan 3 variabel independent.
2	Yunanda, M.A (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu lingkungan kerja dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja mengakibatkan kinerja karyawan meningkat, jika kepuasan kerja karyawan juga meningkat.	Pada penelitian ini peneliti menggunakan 1 variabel independent dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan penulis sendiri menggunakan 3 variabel independent dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

1	2	3	4	5
3	Wulandari, S., Sulianti, D., dan Sunardi (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada karyawan Perusahaan Batik Di Banyuwangi.	Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa baik secara langsung maupun secara tidak langsung lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Batik Virdes di Banyuwangi.	Pada penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel independen, sedangkan penulis sendiri menggunakan 3 variabel independent.
4	Linawati dan Suhaji (2012)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.	Pada penelitian ini peneliti menggunakan 4 variabel independen dengan persamaan regresi linear berganda. Sedangkan penulis sendiri menggunakan 3 variabel independent, 1 variabel intervening, dan menggunakan analisis jalur.
5	Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.M (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.	Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.	Pada penelitian ini peneliti menggunakan 4 variabel independen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan penulis sendiri menggunakan 3 variabel independent, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
6	Prakoso, R.D., Astuti, E.S., dan Ruhana, I. (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya lingkungan memiliki pengaruh terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi sebagai variabel yang memediasi lingkungan terhadap kinerja.	Pada penelitian ini peneliti menggunakan 1 variabel independent. Sedangkan penulis sendiri menggunakan 3 variabel independent.
7	Asyenda, Y (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus BAPPEDA Kota Malang).	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.	Pada penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel independen dengan persamaan regresi linear berganda. Sedangkan penulis sendiri menggunakan 3 variabel independent, 1 variabel intervening, dan menggunakan analisis jalur.

1	2	3	4	5
8	Kurniawan, D., Lubis, A.R., dan Adam, M (2012)	Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh.	Hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. Dimana budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel independen dengan persamaan regresi linear berganda. Sedangkan penulis sendiri menggunakan 3 variabel independent, 1 variabel intervening, dan menggunakan analisis jalur.
9	Pradana, G.R. (2012)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb)	Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan, hal ini berarti Semakin tinggi penerapan budaya kerja (tingginya tingkat kedisiplinan Karyawan, dan selalu percaya diri) dalam bekerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.	Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan persamaan regresi linear berganda. Sedangkan penulis sendiri menggunakan analisis jalur.
10	Albatros, E (2012)	Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Kerawang.	Hasil penelitian menunjukan bahwasanya kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.	Pada penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel independen dengan persamaan regresi linear berganda. Sedangkan penulis sendiri menggunakan 3 variabel independent, 1 variabel intervening, dan menggunakan analisis jalur.
11	Arianto, D.A.N (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan secara parsial hanya budaya kerja saja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja.	Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan penulis sendiri menggunakan analisis jalur.

1	2	3	4	5
8	Kurniawan, D., Lubis, A.R., dan Adam, M (2012)	Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh.	Hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. Dimana budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel independen dengan persamaan regresi linear berganda. Sedangkan penulis sendiri menggunakan 3 variabel independent, 1 variabel intervening, dan menggunakan analisis jalur.
9	Pradana, G.R. (2012)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb)	Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan, hal ini berarti Semakin tinggi penerapan budaya kerja (tingginya tingkat kedisiplinan Karyawan, dan selalu percaya diri) dalam bekerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.	Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan persamaan regresi linear berganda. Sedangkan penulis sendiri menggunakan analisis jalur.
10	Albatros, E (2012)	Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Kerawang.	Hasil penelitian menunjukan bahwasanya kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.	Pada penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel independen dengan persamaan regresi linear berganda. Sedangkan penulis sendiri menggunakan 3 variabel independent, 1 variabel intervening, dan menggunakan analisis jalur.
11	Arianto, D.A.N (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan secara parsial hanya budaya kerja saja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja.	Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan penulis sendiri menggunakan analisis jalur.

1	2	3	4	5
12	Susanto, H dan Aisiyah, N (2010)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen.	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Budaya kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.	Pada penelitian ini metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang didukung analisis deskriptif kualitatif. Dimana pengolahan datanya menggunakan partial least square (PLS), sedangkan penulis sendiri menggunakan Amos.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap organisasi baik swasta maupun organisasi pemerintahan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, karena dengan kinerja yang baik tentu akan membawa hasil yang baikpula. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuann-tujuanya manakala kinerja pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolak ukur bagi keberhasilanya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen untuk mengenali dalam

mengelola organisasi. Karena itu, adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik dari faktor-faktor penyebabnya maupun dari segi faktor-faktor akibatnya.

Secara teori terdapat banyak sekali faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut bisa saja bersumber dari faktor lingkungan organisasi maupun dari faktor individu (Mangkunegara, 2014). Faktor lingkungan bisa saja bersumber dari organisasi, diantaranya adalah lingkungan kerja dan budaya kerja sementara faktor yang berasal dari pegawai itu sendiri diantaranya adalah watak, kelakuan dan kualifikasi pribadi dari pegawai yang dalam hal ini diimplementasikan dalam bentuk kompetensi dan motivasi.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, S., Sulianti, D., dan Sunardi (2015), Linawati dan Suhaji (2012), Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.M (2012), Prakoso, R.D., Astuti, E.S., dan Ruhana, I. (2014), Yunanda, M.A (2012), dan Rinawati, S.I dan Ingsih, K. (2013) juga

mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan hasil kerja pula bagi organisasi.

Faktor penting lainnya yang berkaitan dengan pegawai adalah faktor yang berasal dari para pegawai itu sendiri. Faktor yang berkaitan dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu yang berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Hutapea dan Thoha (2008) mengungkapkan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata.

Beberapa hasil penelitian juga mendukung kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Linawati dan Suhaji (2012), Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012), Albatros, E (2012), dan Rinawati, S.I dan Ingsih, K. (2013), yang menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh kompetensi.

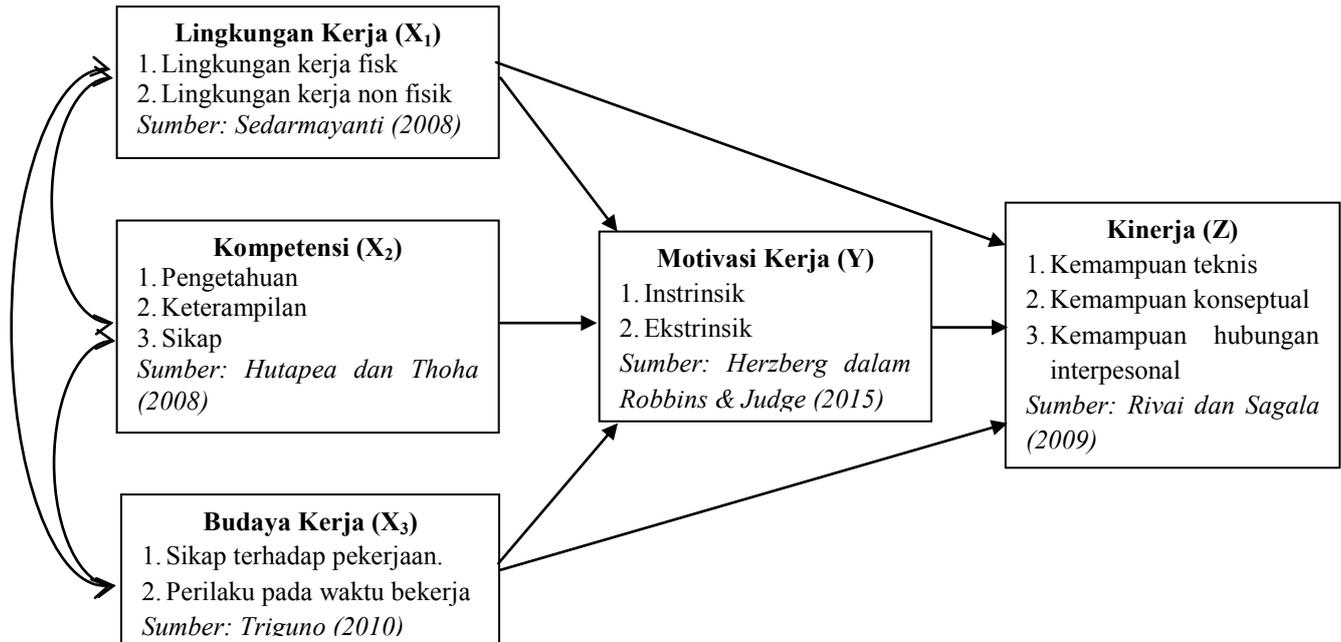
Selanjutnya adapun faktor lain yang berhubungan dengan faktor lingkungan organisasi yaitu budaya kerja. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2009:63).

Beberapa hasil penelitian juga mendukung kinerja dipengaruhi oleh budaya kerja, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, D., Lubis, A.R., dan Adam, M (2012), Pradana, G.R. (2012), Susanto, H dan Aisiyah, N (2010), dan Arianto, D.A.N (2013), yang menyatakan secara signifikan dan positif budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya adapun faktor lain yang berhubungan dengan sikap pegawai adalah motivasi. Pada dasarnya setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Beberapa hasil penelitian mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, diantaranya yakni penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, S., Sulianti, D., dan Sunardi (2015), Linawati dan Suhaji (2012), Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.M (2012), Prakoso, R.D., Astuti, E.S., dan Ruhana, I. (2014), Rinawati, S.I dan Ingsih, K. (2013), Kurniawan (2012), dan Asyenda, Y (2013) mengungkapkan bahwa motivasi kerja juga akan mampu mempengaruhi dan meningkatkan kinerja. Artinya dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan pemaparan teori dan kajian dari penelitian terdahulu di atas, maka untuk menjawab permasalahan penelitian dibentuk kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan beberapa asumsi yang telah dikemukakan terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara. Penulis merumuskan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut:

- H₁ : Lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko dalam kondisi baik.
- H₂ : Lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.
- H₃ : Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.
- H₄ : Lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₅ : Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₆ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₇ : Lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko yang berjumlah 73 orang pegawai. Penelitian ini lebih diarahkan pada proses analisis pengaruh antara lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah lingkungan kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan budaya kerja (X_3) sedangkan variabel interveningnya adalah motivasi (Y) dan variabel terikatnya adalah kinerja (Z) pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko.

3.2. Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). *Explanatory research* merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2012). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk

meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Agar penelitian ini lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan, data dan fakta dari angket yang terkumpul akan diuji dengan teknik analisis jalur (*Path Analysis*).

3.3. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber dari hasil pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu melalui Metode Survey, melakukan penyebaran kuesioner yang berisikan pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden, kemudian responden sepenuhnya diberikan tanggung jawab untuk memberikan jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diberikan.

3.3.2. Data Sekunder

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literature dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan yang diteliti.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan guna untuk memperoleh temuan-temuan yang relevan yang ditemukan peneliti saat melakukan penelitian dilapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi:

3.4.1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti “Sangat Tidak Setuju” sampai dengan “Sangat Setuju”, “Sangat Rendah” sampai dengan “Sangat Tinggi”, dan sebagainya (Idriantono dan Supomo 2009). Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

3.4.2. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi merupakan cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, yang dalam hal ini adalah lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai melalui kajian teori yang diperoleh melalui internet dan kunjungan ke pustakaan.

3.5. Populasi dan Sampel.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Sedangkan menurut Nawawi dalam Riduwan dan Kuncoro (2013) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada arakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko yang berjumlah 73 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana semua pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang pegawai.

3.6. Skala Pengukuran

Pada penelitian ini pengukuran konstruk dilakukan dengan menggunakan Skala ordinal. Untuk mengukur jawaban responden, maka jawaban responden diberi skor nilai. Pemberian skor nilai dengan menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat orang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan dan Kuncoro, 2013). Jenis pernyataan pada kuesioner yang digunakan meliputi:

- a. Nilai 5 : Sangat Setuju (SS)
- b. Nilai 4 : Setuju (S)
- c. Nilai 3 : Cukup Setuju (CS)
- d. Nilai 2 : Tidak Setuju (TS)
- e. Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

3.7. Definisi Operasional

Metode penelitian yang dilakukan oleh penulis bersifat metode *survey* dengan membuat angket kepada responden (pegawai) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko. Kuesioner yang dirancang merupakan pengembangan dari teori yang telah dibahas pada BAB II sebelumnya, yang merupakan pengembangan dari masing-masing indikator tiap variabel dan di sesuaikan dengan pokok permasalahan pada objek penelitian. Adapun langkah awal yang dilakukan dalam pembuatan kuesioner yaitu:

- 1) Menyusun pernyataan-pernyataan berdasarkan masing-masing indikator dalam bentuk operasional variabel.
- 2) Membuat kisi-kisi kuesioner dengan cara menentukan dimensi dan indikator yang akan diteliti.
- 3) Mengkonsultasikan butir-butir kuisisioner/angket yang telah disusun dengan pembimbing.

Berikut dapat kita lihat operasional variabel yang di rancang untuk kuesioner dan skala data adalah seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala		
1	2	3	4	5		
1	Lingkungan Kerja (X1) merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2008).	Lingkungan kerja fisik (physical working environment)	1. Fasilitas Kantor	Ordinal		
			2. Kebersihan	Ordinal		
			3. Sirkulasi udara	Ordinal		
			4. Pencahayaan	Ordinal		
			5. Kebisingan	Ordinal		
			6. Warna	Ordinal		
			7. Ruang gerak yang diperlukan	Ordinal		
		Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment)	1. Hubungan kerja dengan atasan	Ordinal		
			2. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja	Ordinal		
			3. Hubungan kerja dengan bawahan	Ordinal		
2	Kompetensi (X2) merupakan gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Hutapea dan Thoha, 2008)	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	1. Faham teori pekerjaan	Ordinal		
			2. Faham semua aturan	Ordinal		
			3. Memiliki pengetahuan yang baik	Ordinal		
			4. Dapat memberikan ide	Ordinal		
		Keterampilan (<i>skill</i>)	1. Dapat bekerjasama	Ordinal		
			2. Dapat Memecahkan masalah	Ordinal		
			3. Dapat berkomunikasi dengan baik	Ordinal		
			4. Dapat bertanggung jawab	Ordinal		
		Sikap (<i>attitude</i>)	1. Disiplin melaksanakan tugas	Ordinal		
			2. Mematuhi norma-norma	Ordinal		
			3. Tanggung jawab	Ordinal		
			4. Mendukung organisasi	Ordinal		
			5. Sikap untuk melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik	Ordinal		
		3	Budaya Kerja (X3) merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi -	Sikap Terhadap Pekerjaan	1. Kesukaan pada Pekerjaan	Ordinal
					2. Kejujuran dalam bekerja	Ordinal
3. Bekerja didasari oleh keiklasan dan komitmen yang tinggi	Ordinal					
4. Tidak menunda-nunda pekerjaan	Ordinal					

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4	5
	yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Triguno, 2010).	Perilaku Pada Waktu Bekerja	1. Memiliki dedikasi yang tinggi	Ordinal
			2. Rajin dalam bekerja	Ordinal
			3. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			4. Teliti dalam bekerja	Ordinal
			5. Memiliki kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya	Ordinal
			6. Suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.	Ordinal
4	Motivasi (Y) merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan (Herzberg dalam Robbins & Judge, 2015).	Instrinsik	1. Prestasi	Ordinal
			2. Pengakuan	Ordinal
			3. Tanggung jawab	Ordinal
			4. Pencapaian	Ordinal
			5. Pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
		Ekstrinsik	1. Pengawasan	Ordinal
			2. Gaji	Ordinal
			3. Kondisi Fisik Kerja	Ordinal
			4. Hubungan Kerja	Ordinal
			5. Keamanan	Ordinal
			6. Kesempatan	Ordinal
5	Kinerja (Z) merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik - yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut (Rivai dan Sagala, 2009).	Kemampuan Teknis	1. Pengetahuan	Ordinal
			2. Keterampilan	Ordinal
			3. Pengalaman	Ordinal
		Kemampuan Konseptual	1. Tugas	Ordinal
			2. Kualitas kerja	Ordinal
			3. Inisiatif	Ordinal
			4. Tanggung Jawab	Ordinal
		Kemampuan Hubungan Interpersonal.	1. Kemampuan untuk bekerja sama.	Ordinal
			2. Komunikasi	Ordinal
			3. Memotivasi	Ordinal
			4. Negosiasi	Ordinal

Selanjutnya indikator pada variabel tersebut diatas akan dikembangkan menjadi kuesioner pernyataan untuk keperluan penelitian.

3.8. Transformasi Data

Variabel-variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert Summated Rating's (LSR) untuk setiap pilihan jawaban diberi skor dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Untuk menganalisa data diperlukan data dengan ukuran paling tidak interval sebagai persyaratan dalam menggunakan alat analisis jalur (*Path analysis*). Seluruh variabel yang skala ordinal terlebih dahulu dinaikkan/ditransformasikan tingkat pengukurannya ke tingkat interval melalui *Method of Succesive Intevals* (MSI) (Ferdinand, 2010), dengan langkah kerja sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap item pernyataan dalam kuesioner
2. Untuk setiap item tersebut, tentukan beberapa orang responden yang mendapat skor: 1, 2, 3, 4, 5 -----→ disebut frekuensi (f)
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden -----→ disebut proporsi (p)
4. Berdasarkan proporsi tersebut, hitung proporsi kumulatif
5. Gunakan table normal, hitung nilai Z setiap proporsi kumulatif
6. Hitung nilai densitas normal (Y) yang sesuai dengan nilai Z
7. Tentukan nilai interval (*scala value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Dimana:

Density at lower limit : Kepadatan batas bawah

Density at upper limit : Kepadatan batas atas

Area under upper limit : Daerah dibawah batas atas

Area under lower limit : Daerah dibawah batas bawah

Sesuai dengan skala ordinal ke interval, yaitu *scala value* (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan nilai 1 (satu) *Transformed Scala Value* $Y = SV + (SV \text{ min}) + 1$

3.9. Uji Kualitas Data

Untuk mendapatkan kualitas hasil yang bermutu dan baik sudah semestinya jika rangkaian penelitian yang dilakukan harus baik juga. Perencanaan yang matang mutlak diperlukan, lalu alat-alat yang digunakan juga harus dalam kondisi baik. Oleh karena itu sering kali sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan penelitian pengujian alat-alat yang digunakan terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh valid dan reliabel.

3.9.1. Uji Validitas (*Validity*)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas tipe butir digunakan dengan analisis item yang mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien (r) maka item mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk

degree of freedom (df) = $n - 2$ dalam hal ini adalah jumlah sampel. Adapun pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- a. $r \text{ hitung} < r \text{ kritis}$ maka tidak valid
- b. $r \text{ hitung} > r \text{ kritis}$ maka valid

Pengujian validitas konstruk dengan SPSS 21.0 adalah menggunakan Korelasi. Kriterianya, instrumen valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)] < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 (Ghozali, 2012).

3.9.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Nunnaly dalam Ghozali, 2012).

3.10. Metode Analisis

3.10.1. Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI

SMQ) Bangko berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan.

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

Metode ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
2. Dihitung total skor setiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
3. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
4. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan penghitungan bobot skor, seperti yang diungkapkan oleh Umar (2012:65) yang mengatakan bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Skor terendah dapat diperoleh dari bobot terendah dikali dengan jumlah sampel,

sedangkan skor tertinggi dapat diperoleh dari bobot tertinggi dikalikan dengan jumlah sampel dengan formula sebagai berikut.

Skor Terendah= Bobot terendah x jumlah sampel

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 73 = 73$$

Untuk menghitung skor tertinggi sebagai berikut:

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 73 = 365$$

Selanjutnya dibuat skala perkalian untuk untuk masing-masing item pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diambil

m = Jumlah alternatif jawaban tiap *item*

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{73(5 - 1)}{5} = 58,4$$

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dan ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden, sedangkan skor ideal diperoleh dari prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah pertanyaan kuesioner dikalikan jumlah responden. Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak sebagai berikut:

$$\%Skor\ aktual = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal} \times 100\%$$

Keterangan:

1. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
2. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Berdasarkan formula rentang skala di atas diperoleh Nilai Tertinggi (NT) = 365, Nilai Terendah (NR) = 73, dengan interval = 58,4. Sehingga rentang skala disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	73 – 131,39	Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Setuju
2	131,4 – 189,79	Tidak Baik / Tidak Setuju
3	189,8 – 248,19	Cukup Baik / Cukup Setuju
4	248,2 – 306,59	Baik / Setuju
5	306,6 – 365	Sangat Baik / Sangat Setuju

Sumber: Diolah untuk penelitian ini.

3.10.2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Mengingat penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) maka terdapat beberapa asumsi dasar untuk memenuhi kaedah *Trimming Theory* (Teori Trimming), diantaranya:

1. Hubungan antar variabel harus bersifat linear.
2. Model penelitian memiliki hubungan kausalitas dengan panah satu arah/*one-way causal flow* (recursive model). Pengujian dilakukan secara parsial dengan OLS (analisis regresi).

3. Variabel endogen minimal dalam skala interval.
4. Instrument penelitian harus *reliable* dan *valid* (variabel diukur tanpa kesalahan)
5. Model penelitian sesuai dengan teori dan konsep.

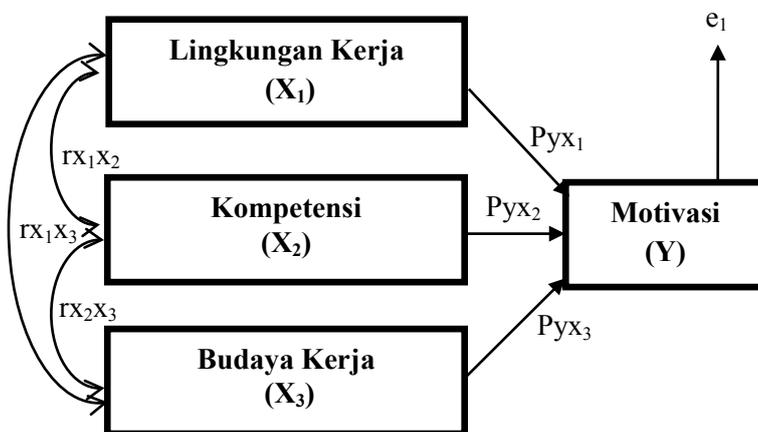
Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam rangka mempelajari ketergantungan sejumlah variabel di dalam model. Analisis ini merupakan metode yang baik untuk menerangkan apabila terdapat seperangkat data yang besar untuk dianalisis dan mencari hubungan kausal (Ghozali, 2012). Pengembangan model analisa jalur harus didasarkan pada hubungan kualitas yang memiliki teori yang kuat. Pengembangan ini bertujuan untuk mengembangkan kausalitas yang ingin di uji dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebelum dibuat analisa jalurnya. Model dirancang berdasarkan konsep dan teori.

Analisis jalur (*Path Analysis*) dikembangkan sebagai metode untuk mempelajari pengaruh atau efek secara langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam rangka mempelajari ketergantungan sejumlah variabel di dalam model. Analisis ini merupakan metode yang baik untuk menerangkan apabila terdapat seperangkat data yang besar untuk dianalisis dan mencari hubungan kausal (Ghozali, 2012). Pengembangan model analisa jalur harus didasarkan pada hubungan kualitas yang memiliki teori yang kuat. Pengembangan ini bertujuan untuk mengembangkan kausalitas yang ingin di uji dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebelum dibuat analisa jalurnya. Model dirancang berdasarkan konsep dan teori.

Diagram jalur di atas terdiri dari tiga sub struktural, dimana X_1 , X_2 , dan X_3 adalah variabel eksogen (*exogenous*) yaitu variabel yang tidak ada penyebab eksplisit nya, variabel ini berfungsi sebagai variabel bebas/penyebab terhadap variabel urutan sesudah nya yaitu Y serta Z sebagai variabel endogen (*endogenous*) dimana Y merupakan variabel perantara dan Z adalah variabel tergantung (Sarwono, 2012:87). Sub struktural dan persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut :

a. Sub Struktur Jalur 1

Sub struktur jalur 1 untuk menggambar struktur jalur tujuan penelitian 2 dan 3 dimana lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi baik secara parsial maupun secara simultan. Gambar sub struktur jalur 1 seperti terlihat pada gambar 3.1 di bawah ini.



Gambar 3.1. Model Analisis Jalur I

Adapun formula untuk menghitung koefisien korelasi yang dicari adalah menggunakan *product moment coefficient* dari Karl Pearson. Alasan menggunakan teknik koefisien korelasi ini dikarenakan variabel-variabel yang

hendak dicari korelasinya memiliki skala pengukuran interval. Menurut Ridwan dan Kuncoro (2011) sebagai berikut:

$$Y = P_{yx1} X_1 + P_{yx2} X_2 + P_{yx3} X_3 + e$$

Dimana:

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Kompetensi

X_3 = Budaya Kerja

Y = Motivasi

P = Kofisien Korelasi

Untuk menjawab tujuan penelitian 2 dan 3 yaitu pengaruh langsung dan tidak langsung variabel lingkungan kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan budaya kerja (X_3) terhadap variabel motivasi (Y) dengan persamaan sebagai berikut:

➤ Pengaruh langsung dan tidak langsung X_1 terhadap Y

$$X_1 \rightarrow Y = P_{yx1} \cdot P_{yx1} \text{ (Pengaruh langsung)}$$

$$X_1 \rightarrow Y \text{ melalui } X_2 = P_{yx1} \cdot r_{x_1x_2} \cdot P_{yx2} \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

$$X_1 \rightarrow Y \text{ melalui } X_3 = P_{yx1} \cdot r_{x_1x_3} \cdot P_{yx3} \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

➤ Pengaruh langsung dan tidak langsung X_2 terhadap Y

$$X_2 \rightarrow Y = P_{yx2} \cdot P_{yx2} \text{ (Pengaruh langsung)}$$

$$X_2 \rightarrow Y \text{ melalui } X_1 = P_{yx2} \cdot r_{x_1x_2} \cdot P_{yx1} \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

$$X_2 \rightarrow Y \text{ melalui } X_3 = P_{yx2} \cdot r_{x_2x_3} \cdot P_{yx3} \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

➤ Pengaruh langsung dan tidak langsung X_3 terhadap Y

$$X_3 \rightarrow Y = P_{yx3} \cdot P_{yx3} \text{ (Pengaruh langsung)}$$

$$X_3 \rightarrow Y \text{ melalui } X_1 = P_{yx3} \cdot r_{x_1x_3} \cdot P_{yx1} \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

$$X_3 \rightarrow Y \text{ melalui } X_2 = P_{yx3} \cdot r_{x_2x_3} \cdot P_{yx2} \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

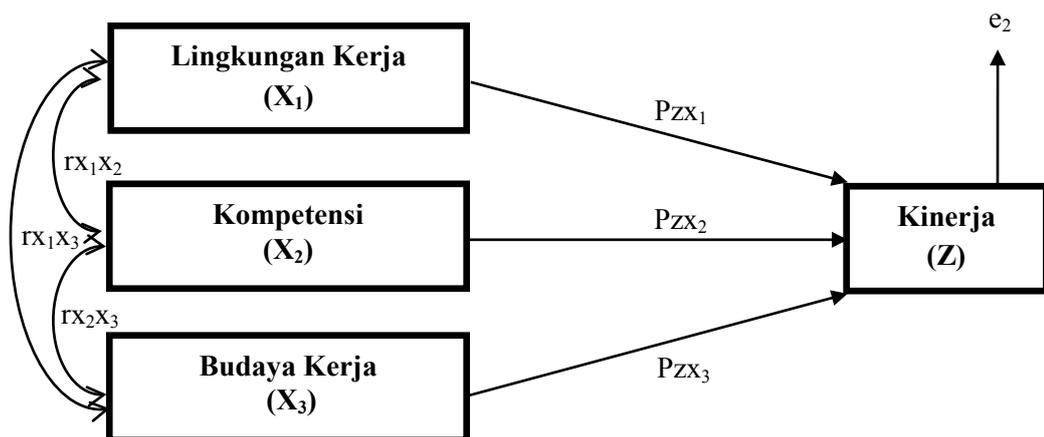
- Pengaruh langsung dan tidak langsung X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap Y .

$$X_1, X_2 \text{ \& } X_3 \rightarrow Y = (P_{YX_1} \cdot P_{YX_1}) + (P_{YX_2} \cdot P_{YX_2}) + (P_{YX_3} \cdot P_{YX_3}) \text{ (pengaruh langsung)}$$

$$X_1, X_2 \text{ \& } X_3 \rightarrow Y = (P_{YX_1} \cdot r_{X_1X_2} \cdot P_{YX_2}) + (P_{YX_1} \cdot r_{X_1X_3} \cdot P_{YX_3}) + (P_{YX_2} \cdot r_{X_1X_2} \cdot P_{YX_1}) + (P_{YX_2} \cdot r_{X_2X_3} \cdot P_{YX_3}) + (P_{YX_3} \cdot r_{X_1X_3} \cdot P_{YX_1}) + (P_{YX_3} \cdot r_{X_2X_3} \cdot P_{YX_2}) \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

b. Sub Struktur Jalur 2

Sub struktur jalur 2 untuk menggambar struktur jalur tujuan penelitian 4 dan 5 dimana lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan. Gambar sub struktur jalur 2 seperti terlihat pada gambar 3.2 di bawah ini.



Gambar 3.2. Model Analisis Jalur II

Persamaan sub struktur 2 : $Z = P_{zx1} X_1 + P_{zx2} X_2 + P_{zx3} X_3 + e$

Dimana:

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Kompetensi

X_3 = Budaya Kerja

Z = Kinerja

P = Kofisien Korelasi

Untuk menjawab tujuan penelitian 4 dan 5 yaitu pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan persamaan sebagai berikut:

➤ Pengaruh langsung dan tidak langsung X_1 terhadap Z

$$X_1 \rightarrow Z = P_{ZX_1} \cdot P_{ZX_1} \text{ (Pengaruh langsung)}$$

$$X_1 \rightarrow Z \text{ melalui } X_2 = P_{ZX_1} \cdot r_{X_1X_2} \cdot P_{ZX_2} \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

$$X_1 \rightarrow Z \text{ melalui } X_3 = P_{ZX_1} \cdot r_{X_1X_3} \cdot P_{ZX_3} \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

➤ Pengaruh langsung dan tidak langsung X_2 terhadap Z

$$X_2 \rightarrow Z = P_{ZX_2} \cdot P_{ZX_2} \text{ (Pengaruh langsung)}$$

$$X_2 \rightarrow Z \text{ melalui } X_1 = P_{ZX_2} \cdot r_{X_1X_2} \cdot P_{ZX_1} \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

$$X_2 \rightarrow Z \text{ melalui } X_3 = P_{ZX_2} \cdot r_{X_2X_3} \cdot P_{ZX_3} \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

➤ Pengaruh langsung dan tidak langsung X_3 terhadap Z

$$X_3 \rightarrow Z = P_{ZX_3} \cdot P_{ZX_3} \text{ (Pengaruh langsung)}$$

$$X_3 \rightarrow Z \text{ melalui } X_1 = P_{ZX_3} \cdot r_{X_1X_3} \cdot P_{ZX_1} \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

$$X_3 \rightarrow Z \text{ melalui } X_2 = P_{ZX_3} \cdot r_{X_2X_3} \cdot P_{ZX_2} \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

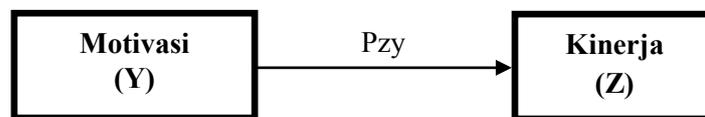
- Pengaruh langsung dan tidak langsung X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap Z .

$$X_1, X_2 \text{ \& } X_3 \rightarrow Z = (P_{ZX_1} \cdot P_{ZX_1}) + (P_{ZX_2} \cdot P_{ZX_2}) + (P_{ZX_3} \cdot P_{ZX_3}) \text{ (pengaruh langsung)}$$

$$X_1, X_2 \text{ \& } X_3 \rightarrow Z = (P_{ZX_1} \cdot r_{X_1X_2} \cdot P_{ZX_2}) + (P_{ZX_1} \cdot r_{X_1X_3} \cdot P_{ZX_3}) + (P_{ZX_2} \cdot r_{X_1X_2} \cdot P_{ZX_1}) + (P_{ZX_2} \cdot r_{X_2X_3} \cdot P_{ZX_3}) + (P_{ZX_3} \cdot r_{X_1X_3} \cdot P_{ZX_1}) + (P_{ZX_3} \cdot r_{X_2X_3} \cdot P_{ZX_2}) \text{ (Pengaruh tidak langsung).}$$

c. Sub Struktur Jalur 3

Sub struktur jalur 6 untuk menggambar struktur jalur tujuan penelitian 10, yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja, gambar sub struktur jalur 3 seperti terlihat pada gambar 3.3 di bawah ini.



Gambar 3.3
Model Analisis Jalur III

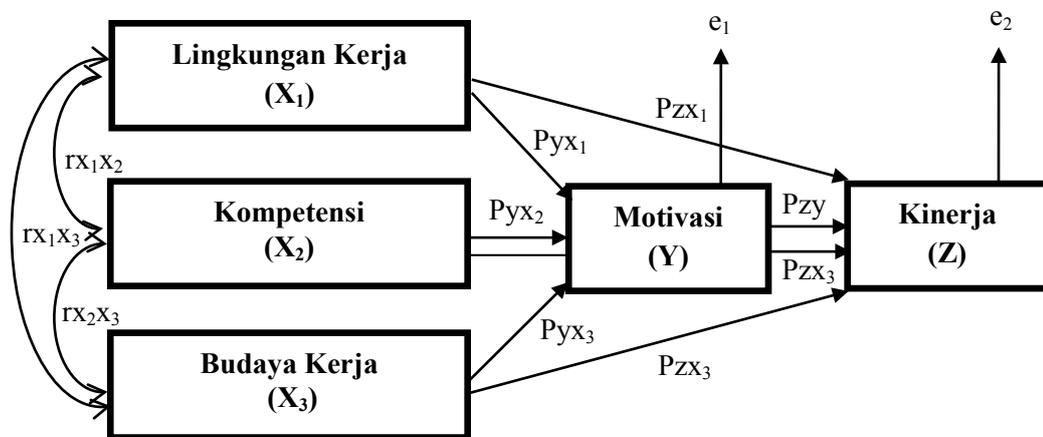
Persamaan substruktur 3: $Z = P_{zy} \cdot Y + e_3$

- Pengaruh langsung Y terhadap Z .

$$Y \rightarrow Z = P_{zy} \cdot P_{zy}$$

d. Sub Struktur Jalur 4.

Sub struktur jalur 4 untuk menggambar struktur jalur tujuan penelitian 7, yaitu lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja, gambar sub struktur jalur 4 seperti terlihat pada gambar 3.4 berikut.



Gambar 3.4. Model Analisis Jalur

Dengan persamaan struktur 4: $Z = P_{zx_1}.X_1 + P_{zx_2}.X_2 + P_{zx_3}.X_3 + P_{zy}.Y + e$

7. Pengaruh langsung lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja melalui motivasi terhadap kinerja.

- Pengaruh secara bersama-sama antara X₁ Ω Y terhadap Z

$$X_1 \rightarrow Z \text{ melalui } Y = (P_{zx_1}) (P_{yx_1}) (P_{zy})$$

$$X_1 \rightarrow Z \text{ melalui } X_2 \text{ dan } Y = (P_{zx_1}) (P_{yx_1}) (r_{x_1x_2}) (P_{yx_2}) (P_{zy})$$

- Pengaruh secara bersama-sama antara X₂ Ω Y terhadap Z

$$X_2 \rightarrow Z \text{ melalui } Y = (P_{zx_2}) (P_{yx_2}) (P_{zy})$$

$$X_2 \rightarrow Z \text{ melalui } X_3 \text{ dan } Y = (P_{zx_2}) (P_{yx_2}) (r_{x_2x_3}) (P_{yx_3}) (P_{zy})$$

- Pengaruh secara bersama-sama antara X₃ Ω Y terhadap Z

$$X_3 \rightarrow Z \text{ melalui } Y = (P_{zx_3}) (P_{yx_3}) (P_{zy})$$

$$X_3 \rightarrow Z \text{ melalui } X_1 \text{ dan } Y = (P_{zx_3}) (P_{yx_3}) (r_{x_1x_3}) (P_{yx_1}) (P_{zy})$$

➤ Pengaruh secara bersama-sama antara X_1 , X_2 dan X_3 Ω Y terhadap Z

$$\begin{aligned}
 X_1 \ \& \ X_2 \ \rightarrow \ Z \text{ melalui } Y &= (P_{zx_1})(P_{yx_1})(P_{zy}) + \\
 & (P_{zx_2})(P_{yx_2})(P_{zy}) + (P_{zx_3}) (P_{yx_3}) (P_{zy}) \\
 X_1 \ \& \ X_2 \ \rightarrow \ Z \text{ melalui } Y &= (P_{zx_1}) (P_{yx_1}) (r_{x_1x_2}) (P_{yx_2}) (P_{zy}) + (P_{zx_2}) \\
 & (P_{yx_2}) (r_{x_1x_2}) (P_{yx_1}) (P_{zy}) + (P_{zx_3}) \\
 & (P_{yx_3}) (r_{x_1x_3}) (P_{yx_1}) (P_{zy}).
 \end{aligned}$$

Dimana:

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kompetensi

X_3 = Budaya Kerja

Y = Motivasi

Z = Kinerja

P_{yx_1} = Koefisien jalur lingkungan kerja dengan motivasi

P_{yx_2} = Koefisien jalur kompetensi dengan motivasi

P_{yx_3} = Koefisien jalur budaya kerja dengan motivasi

P_{zx_1} = Koefisien jalur lingkungan kerja dengan kinerja

P_{zx_2} = Koefisien jalur kompetensi dengan kinerja

P_{zx_3} = Koefisien jalur budaya kerja dengan kinerja

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi lingkungan kerja dengan kompetensi

$r_{x_1x_3}$ = Korelasi lingkungan kerja dengan budaya kerja

$r_{x_2x_3}$ = Korelasi kompetensi dengan budaya kerja

e = Epsilon

3.10.3. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas $< 0,05$ dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis kelima. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebas secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ dari nilai F_{tabel} , hal ini menyatakan bahwa beberapa variabel bebasnya secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat alphanya, apabila $\alpha < 0.05$ berarti beberapa variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Sebaliknya apabila apabila nilai $\alpha > 0.05$ maka beberapa variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Adapun kriteria pengujian hipotesis pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka H_1 di terima dan H_0 ditolak.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka H_0 di terima dan H_1 ditolak.

b. Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara

parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (*independent variable*) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (X) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi (Seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X.

R = Koefisien Korelasi

Untuk memudahkan pelaksanaan analisis data, maka penelitian ini akan menggunakan program SPSS for Windows versi 21.0.

3.11. Rancangan Uji Hipotesis

Dari tujuh hipotesis dapat dirancang uji hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko dalam kondisi baik.

H₀: Lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko dalam kondisi tidak baik.

H₁: Lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko dalam kondisi baik.

2. Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

H₀: Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

H₁: Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

3. Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

H₀: Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

H₁: Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

4. Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₀: Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₁: Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₀: Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₁: Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

6. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₀: Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₁: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

7. Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja melalui Motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

H₀: Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja melalui motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H₁: Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

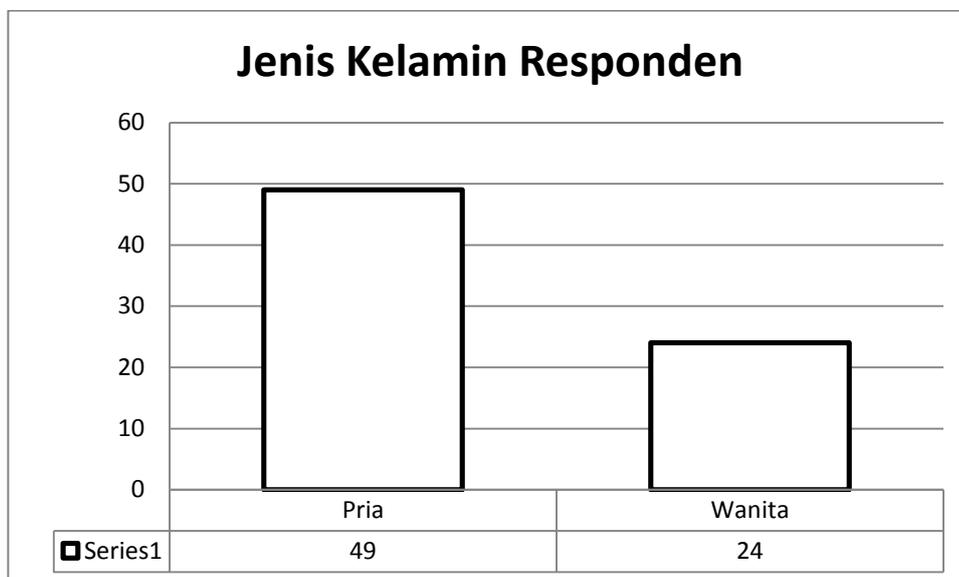
4.1.1. Karakteristik Responden

Setelah dilakukan sebaran kuesioner kepada 73 orang responden dan semua data dikumpulkan, langkah selanjutnya yakni melakukan analisis. Namun sebelumnya penulis akan menjelaskan profil dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja responden. Kuesioner disebar pada pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko yang merupakan sampel dalam penelitian ini yang dilakukan secara acak. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan yang akan diuraikan sebagai berikut.

a. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin pada dasarnya dapat menentukan aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan penelitian yang dilakukan pada STAI SMQ Bangko, jumlah responden pria lebih banyak dari wanita, untuk lebih jelasnya persentase data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



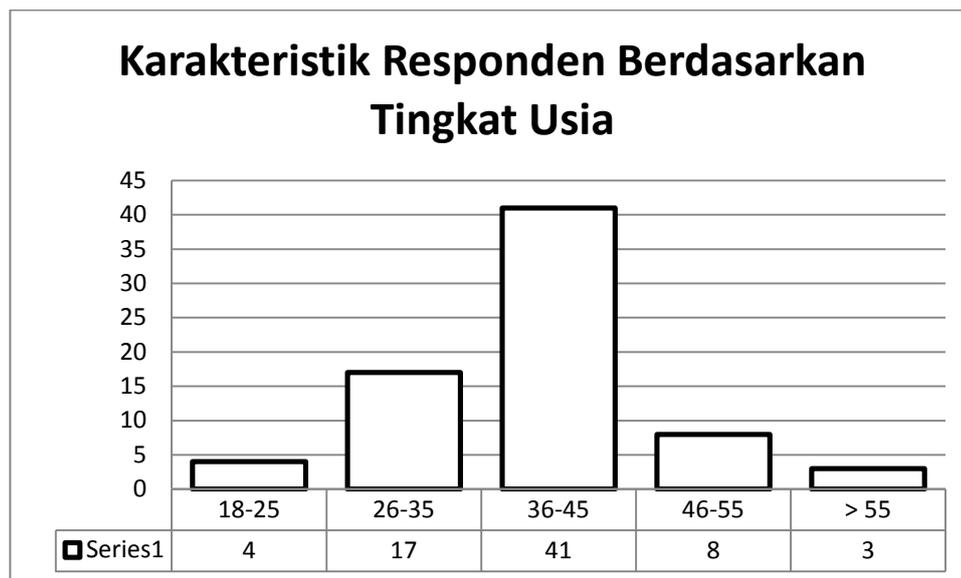
Dari Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden menurut jenis kelamin pada STAI SMQ Bangko diperoleh informasi jumlah responden pria lebih mendominasi dibanding wanita, dimana jumlah responden pria sebanyak 49 orang atau jika di persentasekan sebesar 67,12% dan wanita sebanyak 24 orang atau jika di persentasekan sebesar 32,88%. Dengan tidak membedakan jenis kelamin, usia serta tingkat pendidikan, pegawai dapat menekuni dan memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya dan cukup memahami dalam melaksanakan pekerjaan, sebagaimana Ruky (2008), menyatakan bahwa jenis kelamin tidak dibedakan dalam penilaian kinerja.

b. Umur Responden

Responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini ini sebanyak 73 orang yang merupakan sampel dari penelitian ini. Berdasarkan kelompok umur pada

penelitian ini dibagi menjadi 5 kelompok yaitu yang berumur 18-25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, 46-55 tahun dan > 55 Tahun. Berikut ini merupakan gambaran tingkat usia responden pada STAI SMQ Bangko yang disajikan dalam gambar berikut.

Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

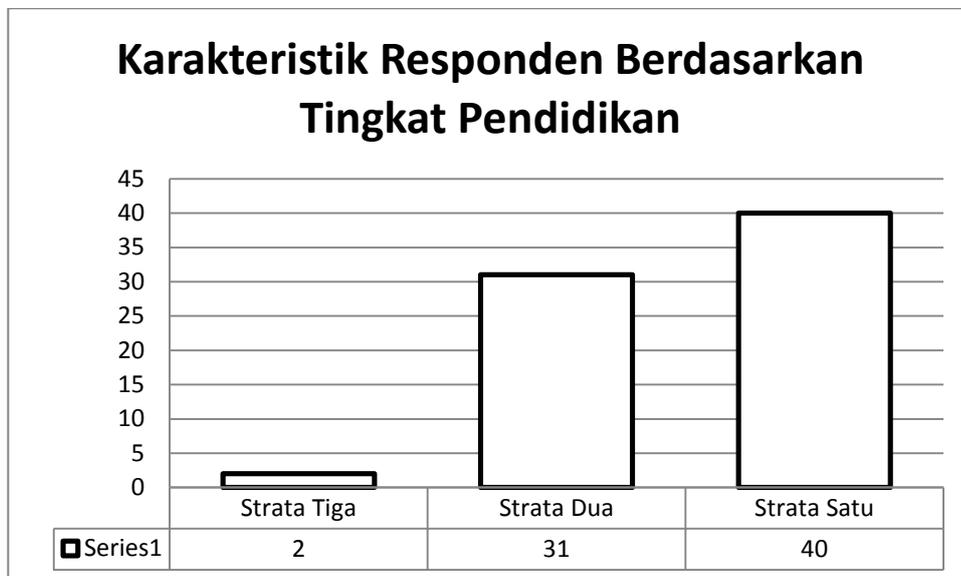


Dari Gambar 4.2 diatas, diperoleh karakteristik responden berdasarkan tingkat usia untuk responden yang berusia 18-25 tahun adalah sebanyak 4 orang atau 5,48%, responden yang berusia 26-35 tahun adalah sebanyak 17 orang atau 23,29%, responden yang berusia 36-45 tahun adalah sebanyak 41 orang atau 56,16%, responden yang berusia 46-55 tahun adalah sebanyak 8 orang atau 10,96%, dan responden yang berusia >55 tahun adalah sebanyak 3 orang atau 4,11%. Siagian (2011:33) menyatakan bahwa kinerja tidak tergantung pada usia seseorang selama masih aktif bekerja.

c. Pendidikan Responden

Jenjang pendidikan pada dasarnya turut mempengaruhi pola pikir seseorang. Semakin tinggi pendidikannya, semakin tinggi pula pola pikirnya. Namun ada pula sebaliknya dimana tingkat pendidikannya rendah, tetapi mempunyai pola pikir yang maju. Berikut ini merupakan gambaran dari latar belakang pendidikan responden yaitu pegawai pada STAI SMQ Bangko yang disajikan dalam gambar berikut.

Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

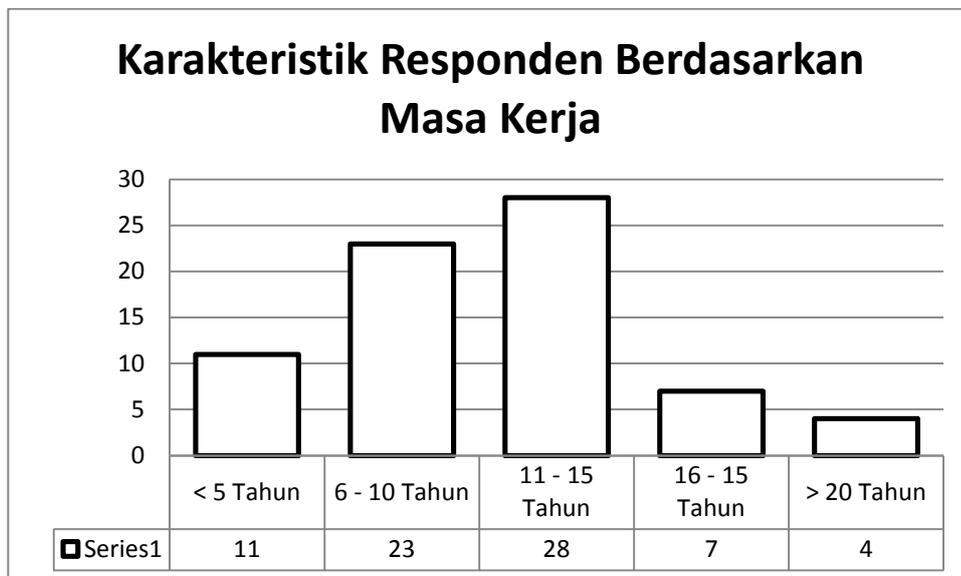


Gambar 4.3 diatas mengelompokkan responden berdasarkan Pendidikan, berdasarkan hasil sebaran kuesioner kepada responden yaitu pegawai pada STAI SMQ Bangko diperoleh informasi lulusan Strata Tiga (S3) sebanyak 2 orang atau jika dipersentasekan sebesar 2,74%, Strata Dua (S2) sebanyak 31 orang atau jika dipersentasekan sebesar 42,47%, dan untuk Strata Satu (S1) sebanyak 40 orang atau jika dipersentasekan sebesar 54,79%.

d. Berdasarkan Tingkat Masa Kerja

Lamanya masa kerja seseorang dalam suatu dapat mempengaruhi hasil kerja maksimal yang diberikan oleh seseorang tersebut, dengan lamanya seseorang bekerja pada organisasi tentu akan menambah pengalaman bekerja lebih baik. Berikut ini merupakan gambaran dari masa kerja responden yaitu STAI SMQ Bangko yang disajikan dalam gambar berikut.

Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Gambar 4.4 memperlihatkan masa kerja responden dalam penelitian ini, dimana untuk pegawai yang masa kerjanya < 5 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 15,07%, 6 -10 sebanyak 23 orang atau sebesar 31,51%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 38,36%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 9,59%, dan untuk > 20 ada 4 orang atau jika dipersentasekan sebesar 5,48%.

4.1.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data atau uji instrumen dilakukan untuk melihat tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh *item-item* pertanyaan/pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Suatu data dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 5%. Untuk nilai r tabel sendiri diambil dengan menggunakan rumus $df = 20 - 2 = 18$ sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,4438. Keabsahan atau kesahihan hasil penelitian sangat ditentukan oleh data diperoleh dari alat ukur yang digunakan. Untuk menguji apakah alat ukur (instrument) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur, berikut ini merupakan hasil uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas.

Kuesioner penelitian Variabel X_1 (Lingkungan kerja) terdiri atas 18 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel X_1 dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4.1
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r tabel	Kesimpulan
1	2	3	4	5
<i>Lingkungan Kerja (X₁)</i>	X1_1	0.682	0.4438	<i>Valid</i>
	X1_2	0.702	0.4438	<i>Valid</i>
	X1_3	0.252	0.4438	<i>Tidak Valid</i>
	X1_4	0.754	0.4438	<i>Valid</i>
	X1_5	0.645	0.4438	<i>Valid</i>
	X1_6	0.716	0.4438	<i>Valid</i>
	X1_7	0.602	0.4438	<i>Valid</i>
	X1_8	0.365	0.4438	<i>Tidak Valid</i>
	X1_9	0.341	0.4438	<i>Tidak Valid</i>
	X1_10	0.723	0.4438	<i>Valid</i>
	X1_11	0.552	0.4438	<i>Valid</i>
	X1_12	0.635	0.4438	<i>Valid</i>
	X1_13	0.629	0.4438	<i>Valid</i>
	X1_14	0.422	0.4438	<i>Tidak Valid</i>
	X1_15	0.701	0.4438	<i>Valid</i>
	X1_16	0.561	0.4438	<i>Valid</i>
	X1_17	0.469	0.4438	<i>Valid</i>
	X1_18	0.775	0.4438	<i>Valid</i>

Sumber: Output SPSS 21.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata ada empat item nilai r hitungnya lebih kecil dari nilai r Kritis, yakni pada item X1_3, X1_8, X1_9 dan X1_14. Hal ini menunjukkan bahwasanya empat item tersebut tidak valid dan tidak diikutsertakan dalam penelitian berikutnya. Sehingga dari hasil pengujian tersebut hanya empat belas item saja yang dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya untuk variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.2
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₂)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r tabel	Kesimpulan
1	2	3	4	5
Kompetensi (X ₂)	X2_1	0.706	0.4438	Valid
	X2_2	0.793	0.4438	Valid
	X2_3	0.760	0.4438	Valid
	X2_4	0.657	0.4438	Valid
	X2_5	0.470	0.4438	Valid
	X2_6	0.790	0.4438	Valid
	X2_7	0.777	0.4438	Valid
	X2_8	0.362	0.4438	Tidak Valid
	X2_9	0.747	0.4438	Valid
	X2_10	0.604	0.4438	Valid
	X2_11	0.533	0.4438	Valid
	X2_12	0.822	0.4438	Valid
	X2_13	0.691	0.4438	Valid

Sumber: Output SPSS 21.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata ada satu item nilai r hitungnya lebih kecil dari nilai r Kritis, yakni pada item X2_8. Hal ini menunjukkan bahwasanya satu item tersebut tidak valid dan tidak diikutsertakan dalam penelitian berikutnya. Sehingga dari hasil pengujian tersebut hanya dua belas item saja yang dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya untuk variabel kompetensi.

Tabel 4.3
 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X₃)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r tabel	Kesimpulan
1	2	3	4	5
Budaya Kerja (X₃)	X3_1	0.596	0.4438	<i>Valid</i>
	X3_2	0.858	0.4438	<i>Valid</i>
	X3_3	0.858	0.4438	<i>Valid</i>
	X3_4	0.598	0.4438	<i>Valid</i>
	X3_5	0.757	0.4438	<i>Valid</i>
	X3_6	0.694	0.4438	<i>Valid</i>
	X3_7	0.615	0.4438	<i>Valid</i>
	X3_8	0.509	0.4438	<i>Valid</i>
	X3_9	0.603	0.4438	<i>Valid</i>
	X3_10	0.790	0.4438	<i>Valid</i>

Sumber: Output SPSS 21.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan tidak item nilai r hitungnya lebih kecil dari nilai r Kritis. Hal ini menunjukkan bahwasanya sepuluh item yang diajukan dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya untuk variabel budaya kerja.

Tabel 4.4
 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r tabel	Kesimpulan
1	2	3	4	5
<i>Motivasi (Y)</i>	Y_1	0.885	0.4438	<i>Valid</i>
	Y_2	0.240	0.4438	<i>Tidak Valid</i>
	Y_3	0.438	0.4438	<i>Tidak Valid</i>
	Y_4	0.745	0.4438	<i>Valid</i>
	Y_5	0.611	0.4438	<i>Valid</i>
	Y_6	0.724	0.4438	<i>Valid</i>
	Y_7	0.724	0.4438	<i>Valid</i>
	Y_8	0.654	0.4438	<i>Valid</i>
	Y_9	0.712	0.4438	<i>Valid</i>
	Y_10	0.326	0.4438	<i>Tidak Valid</i>
	Y_11	0.691	0.4438	<i>Valid</i>
	Y_12	0.410	0.4438	<i>Tidak Valid</i>
	Y_13	0.818	0.4438	<i>Valid</i>
	Y_14	0.187	0.4438	<i>Tidak Valid</i>
	Y_15	0.781	0.4438	<i>Valid</i>
	Y_16	0.674	0.4438	<i>Valid</i>
	Y_17	0.675	0.4438	<i>Valid</i>
	Y_18	0.701	0.4438	<i>Valid</i>
	Y_19	0.612	0.4438	<i>Valid</i>
	Y_20	0.311	0.4438	<i>Tidak Valid</i>
	Y_21	0.745	0.4438	<i>Valid</i>
	Y_22	0.822	0.4438	<i>Valid</i>

Sumber: Output SPSS 21.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata ada enam item nilai r hitungnya lebih kecil dari nilai r Kritis, yakni pada item Y_2, Y_3, Y_10, Y_12, Y_14, dan Y_20. Hal ini menunjukkan bahwasanya enam item tersebut tidak valid dan tidak diikutsertakan dalam penelitian berikutnya.

Sehingga dari hasil pengujian tersebut hanya enam belas item saja yang dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya untuk variabel motivasi.

Tabel 4.5
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja (Z)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r tabel	Kesimpulan
1	2	3	4	5
Kinerja (Z)	Z_1	0.865	0.4438	Valid
	Z_2	0.415	0.4438	Tidak Valid
	Z_3	0.729	0.4438	Valid
	Z_4	0.622	0.4438	Valid
	Z_5	0.630	0.4438	Valid
	Z_6	0.762	0.4438	Valid
	Z_7	0.240	0.4438	Tidak Valid
	Z_8	0.762	0.4438	Valid
	Z_9	0.714	0.4438	Valid
	Z_10	0.838	0.4438	Valid
	Z_11	0.693	0.4438	Valid
	Z_12	0.893	0.4438	Valid
	Z_13	0.830	0.4438	Valid
	Z_14	0.291	0.4438	Tidak Valid
	Z_15	0.802	0.4438	Valid
	Z_16	0.387	0.4438	Tidak Valid
	Z_17	0.707	0.4438	Valid
	Z_18	0.675	0.4438	Valid
	Z_19	0.592	0.4438	Valid
	Z_20	0.693	0.4438	Valid
	Z_21	0.729	0.4438	Valid
	Z_22	0.908	0.4438	Valid
	Z_23	0.260	0.4438	Tidak Valid
	Z_24	0.642	0.4438	Valid

Sumber: Output SPSS 21.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata ada lima item nilai r hitungnya lebih kecil dari nilai r Kritis, yakni pada item Z_2,

Z_7, Z_14, Z_16, dan Z_23. Hal ini menunjukkan bahwasanya lima item tersebut tidak valid dan tidak diikutsertakan dalam penelitian berikutnya. Sehingga dari hasil pengujian tersebut hanya sembilan belas item saja yang dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya untuk variabel kinerja.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.

Setelah dapat ditentukan bahwa pernyataan yang dibuat dalam penelitian ini valid, maka selanjutnya dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tinggi atau rendahnya koefisien *Cronbach's alpha* yang dihasilkan dari proses pengujian. Jika nilai *Cronboach alpha* lebih besar dari 0,60 maka menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel/konsisten. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas variabel penelitian.

Tabel. 4.6
Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.902	0.6	14	Reliable
Kompetensi (X ₂)	0.903	0.6	12	Reliable
Budaya Kerja (X ₃)	0.845	0.6	10	Reliable
Motivasi (Y)	0.939	0.6	16	Reliable
Kinerja (Z)	0.953	0.6	19	Reliable

Sumber: Output SPSS 21.0 for windows.

Hasil reliability statistics menunjukkan angka Cronback's Alpha dari lima variabel penelitian menunjukkan bahwasanya > 0.6. Hal ini menyatakan bahwasanya kriteria seluruh N variabel dinyatakan reliable. Artinya terdapat

konsistensi jawaban responden atas pernyataan kuesioner yang diajukan dari lima variabel dalam penelitian ini.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Kegiatan penelitian setelah data dari seluruh sumber data terkumpul adalah melakukan analisis data. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Namun sebelum menjawab hipotesis yang diajukan, terlebih dahulu penulis akan mendeskripsikan variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kondisi mengenai lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada STAI SMQ Bangko dengan menggunakan skala *Likert*. Skala ini dirancang untuk melihat sejauh mana subjek setuju atau tidak dengan pernyataan yang diajukan. Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

a. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Pada dasarnya setiap anggota dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu

organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Pada tabel berikut akan digambarkan deskriptif variabel lingkungan kerja pada STAI SMQ Bangko berdasarkan dari sebaran kuesioner yang telah dilakukan.

Tabel 4.7
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_1).

No Item	Tanggapan Responden					N	Skor	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
P1	0	2	29	36	6	73	265	Baik
P2	0	0	30	42	1	73	263	Baik
P3	0	8	32	29	4	73	248	Cukup Baik
P4	0	4	28	33	8	73	264	Baik
P5	0	4	25	38	6	73	265	Baik
P6	0	2	25	40	6	73	269	Baik
P7	0	8	32	27	6	73	250	Baik
P8	0	8	34	29	2	73	244	Cukup Baik
P9	0	10	21	40	2	73	253	Baik
P10	0	2	30	37	4	73	262	Baik
P11	0	2	25	42	4	73	267	Baik
P12	0	6	34	25	8	73	254	Baik
P13	0	4	33	34	2	73	253	Baik
P14	0	8	32	31	2	73	246	Cukup Baik
Skor Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja							257.36	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 4.7 di atas dapat dilihat skor rata-rata variabel lingkungan kerja dari empat belas pernyataan yang diajukan sebesar 257,36, apabila dilihat pada rentang skala diatas variabel lingkungan kerja termasuk pada range 248,2 –

306,59 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja yang ada saat ini telah mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan aktifitasnya dalam bekerja.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan ke sebelas yaitu “Pelaksanaan pekerjaan di liputi oleh suasana santai dan keakraban”. Hal ini mendiskripsikan bahwasanya lingkungan kerja non fisik berupa suasana santai dan keakraban dalam bekerja dapat tercipta dengan baik, yakni berupa komunikasi yang harmonis antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan, tidak adanya tekanan dari atasan dalam bekerja, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik efisien dan efektif.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kedelapan yaitu “Ruang kerja tempat saya bekerja cukup luas sehingga memudahkan bagi saya untuk beraktifitas dalam ruangan”. Dari survey yang dilakukan pernyataan memiliki skor yang paling rendah, Hal ini menjelaskan bahwasanya ruang kerja tempat pegawai beraktifitas belumlah begitu memuaskan bagi pegawai dalam melaksanakan aktifitas kerjanya, sesuai dengan hasil pengamatan yang dilakukan bahwa ruangan kerja yang ada saat ini tidaklah memadai lagi, ruangan yang seharusnya diisi oleh 3 orang, namun sekarang ruangnya diisi oleh 5 orang, sehingga membuat ruangan kerja menjadi sempit, panas dan agak sulit dalam melakukan pergerakan, karena dokumen-dokumen pentingpun tidak tersusun dengan rapi karena ruangan yang tidak memadai, suasana yang seperti hampir terjadi pada setiap ruangan yang ada.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

b. Variabel Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Hutapea dan Thoha (2008) mengungkapkan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Pada tabel berikut akan digambarkan deskriptif variabel kompetensi pegawai pada STAI SMQ Bangko berdasarkan dari sebaran kuesioner yang telah dilakukan.

Tabel 4.8
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X₂).

No Item	Tanggapan Responden					N	Skor	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
P1	0	10	39	24	0	73	233	Cukup Baik
P2	0	14	26	31	2	73	240	Cukup Baik
P3	0	4	36	31	2	73	250	Baik
P4	0	10	32	29	2	73	242	Cukup Baik
P5	0	4	30	35	4	73	258	Baik
P6	0	6	28	37	2	73	254	Baik
P7	0	8	39	22	4	73	241	Cukup Baik
P8	0	14	39	20	0	73	225	Cukup Baik
P9	0	8	33	30	2	73	245	Cukup Baik
P10	0	4	36	33	0	73	248	Cukup Baik
P11	0	8	41	24	0	73	235	Cukup Baik
P12	0	6	34	33	0	73	246	Cukup Baik
Skor Rata-Rata Variabel Kompetensi							243.08	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 4.8 di atas dapat dilihat skor rata-rata variabel kompetensi dari dua belas pernyataan yang diajukan sebesar 243,08, apabila dilihat pada rentang skala diatas variabel kompetensi termasuk pada range 189,8 – 248,19 berada pada Kriteria Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya pegawai pada STAI SMQ Bangko memiliki kompetensi yang cukup baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Dimana skor tertinggi pada pernyataan ke lima yaitu “Mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja” pada dimensi Keterampilan (*Skill*), hal ini menyatakan bahwasanya berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada STAI SMQ Bangko pegawai memiliki kemampuan yang baik untuk dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan skor yang paling rendah berada pada pernyataan ke delapan yaitu “Sikap untuk disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan” pada dimensi sikap (*Attitude*). Hal ini menjelaskan bahwasanya berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada STAI SMQ Bangko pegawai masih belum begitu mampu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga seringkali pekerjaan yang menjadi terbengkalai, dan pada saat di butuhkan baru akan dikerjakan. Hal ini tentu saja berdampak terhadap menjadi tidak efektifnya pekerjaan yang dilaksanakan.

Secara keseluruhan kompetensi pegawai pada STAI SMQ Bangko dapat dikategorikan sudah cukup baik dan telah sesuai seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Meskipun ada beberapa hal yang mesti diperbaiki. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaanya. Menurut Troter dalam Widyatmini dan Hakim (2008) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilanya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

c. Variabel Budaya Kerja

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Pada tabel berikut akan digambarkan deskriptif variabel budaya kerja pegawai pada STAI SMQ Bangko berdasarkan dari sebaran kuesioner yang telah dilakukan.

Tabel 4.9
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja (X_2).

No Item	Tanggapan Responden					N	Skor	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
P1	0	0	35	36	2	73	259	Baik
P2	0	2	19	50	2	73	271	Baik
P3	0	4	27	36	6	73	263	Baik
P4	0	6	33	28	6	73	253	Baik
P5	0	2	36	35	0	73	252	Baik
P6	0	0	21	50	2	73	273	Baik
P7	0	2	29	40	2	73	261	Baik
P8	0	10	26	35	2	73	248	Baik
P9	0	6	35	24	8	73	253	Cukup Baik
P10	0	6	37	24	6	73	249	Baik
Skor Rata-Rata Variabel Budaya Kerja							258.2	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 4.9 di atas dapat dilihat skor rata-rata variabel budaya kerja dari sepuluh pernyataan yang diajukan sebesar 258,2, apabila dilihat pada rentang skala diatas variabel kompetensi termasuk pada range 248,2 – 306,59 berada pada

Kriteria Baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya budaya kerja yang dimiliki oleh pegawai STAI SMQ Bangko dikategorikan baik.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan kedua “Senantiasa selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan”, pada dimensi sikap terhadap pekerjaan. Hal ini mendiskripsikan bahwasanya pegawai STAI SMQ Bangko memiliki perilaku sikap yang baik untuk senantiasa selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, sehingga pegawai mampu memberikan hasil kerja yang optimal kepada instansi.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kedelapan “Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan”, pada dimensi perilaku pada waktu bekerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya ada sebagian pegawai pada STAI SMQ Bangko belum begitu mampu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara langsung, dan cenderung suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, sehingga membuat pekerjaan menjadi menumpuk, jika sudah demikian maka akan berdampak terhadap tidak efisiennya pekerjaan.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2009).

d. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dari dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Dengan demikian, motivasi kerja akan berpengaruh terhadap performans pekerja. Hasibuan (2008) mengungkapkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Pada tabel berikut akan digambarkan deskriptif variabel motivasi kerja pegawai STAI SMQ Bangko berdasarkan dari sebaran kuesioner yang telah dilakukan.

Tabel 4.10
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)

No Item	Tanggapan Responden					N	Skor	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
P1	0	8	33	26	6	73	249	Tinggi
P2	0	6	22	45	0	73	258	Tinggi
P3	0	0	26	45	2	73	268	Tinggi
P4	0	2	33	36	2	73	257	Tinggi
P5	0	0	29	42	2	73	265	Tinggi
P6	0	2	29	39	3	73	262	Tinggi
P7	0	0	26	43	4	73	270	Tinggi
P8	0	4	26	41	2	73	260	Tinggi
P9	0	3	32	35	3	73	257	Tinggi
P10	0	8	39	22	4	73	241	Cukup Tinggi
P11	0	0	26	47	0	73	266	Tinggi
P12	0	4	33	33	3	73	254	Tinggi
P13	0	2	20	46	5	73	273	Tinggi
P14	0	4	24	42	3	73	263	Tinggi
P15	0	10	26	33	4	73	250	Tinggi
P16	0	4	34	33	2	73	252	Tinggi
Skor Rata-Rata Variabel Motivasi							259.06	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 4.10 di atas dapat dilihat skor rata-rata variabel motivasi kerja dari enam belas pernyataan yang diajukan sebesar 259,06, apabila dilihat pada rentang skala diatas variabel motivasi kerja termasuk pada range 248,2 – 306,59 berada pada Kriteria Tinggi. Artinya motivasi kerja pegawai pada STAI SMQ Bangko memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan ketiga belas yaitu “Adanya hubungan yang baik dengan rekan sesama kerja”. Hal ini mendiskripsikan bahwasanya pegawai pada STAI SMQ Bangko memiliki hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai, sehingga membuat suasana kerjapun menjadi lebih nyaman.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kesepuluh belas yaitu “Ruang kerja yang ada telah sesuai dengan harapan sehingga mampu meningkatkan semangat kerja”. Hal ini menjelaskan bahwasanya ruang kerja yang ada saat ini belumlah sesuai seperti yang di harapkan oleh pegawai, sehingga belum dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini tentu saja harus dapat segera dipenuhi oleh yayasan dalam mendukung kinerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Motivasi yang merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2008).

Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2014) mengatakan bahwa motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja sehingga akan mampu memberikan hasil kerja yang lebih optimal.

e. Variabel Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa organisasi pada pencapaian tujuan yang

diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan swasta ataupun instansi pemerintah, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan suatu organisasi tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi baik swasta maupun pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, karena dengan kinerja yang baik tentu akan membawa hasil yang baik pula. Agar aktivitas kinerja dapat berjalan dengan baik, organisasi/instansi tentu harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi dengan optimal. Pada tabel berikut akan digambarkan deskriptif variabel kinerja pegawai STAI SMQ Bangko berdasarkan dari sebaran kuesioner yang telah dilakukan.

Tabel 4.11
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Z).

No Item	Tanggapan Responden					N	Skor	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
P1	0	0	22	47	4	73	274	Tinggi
P2	0	2	29	36	6	73	265	Tinggi
P3	0	8	32	29	4	73	248	Cukup Tinggi
P4	0	4	28	33	8	73	264	Tinggi
P5	0	4	24	39	6	73	266	Tinggi
P6	0	0	41	32	0	73	251	Tinggi
P7	0	6	35	26	6	73	251	Tinggi
P8	0	14	33	26	0	73	231	Tinggi
P9	0	2	19	50	2	73	271	Tinggi
P10	0	8	31	34	0	73	245	Cukup Tinggi
P11	0	0	22	49	2	73	272	Tinggi
P12	0	4	20	43	6	73	270	Cukup Tinggi
P13	0	0	26	37	10	73	276	Tinggi
P14	0	3	22	40	8	73	272	Tinggi
P15	0	2	28	33	10	73	270	Tinggi
P16	0	0	31	38	4	73	265	Tinggi
P17	0	0	30	33	10	73	272	Tinggi
P18	0	2	28	41	2	73	262	Tinggi
P19	0	2	30	27	14	73	272	Tinggi
Skor Rata-Rata Variabel Kinerja							263	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 4.11 di atas dapat dilihat skor rata-rata variabel kinerja dari sembilan belas pernyataan yang diajukan sebesar 263, apabila dilihat pada rentang skala diatas variabel kinerja termasuk pada range 248,2 – 306,59 berada pada Kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwasanya pegawai memiliki kinerja yang tinggi, sehingga mampu memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi tempat mereka bernaung.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan pertama yaitu “Memiliki pengetahuan yang baik mengenai pedoman kerja sehari-hari”. Hal ini

mendiskripsikan bahwasanya pegawai pada STAI SMQ Bangko memiliki pengetahuan yang baik mengenai pedoman kerja sehari-hari, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kedelapan yaitu “Senantiasa selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada STAI SMQ Bangko meskipun memiliki pengetahuan yang baik mengenai pedoman kerja sehari-hari, namun sayangnya masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil kerja yang di berikan sering kali salah dan harus di revisi ulang. Hal ini tentu saja kurang baik, karena ketelitian dalam bekerja merupakan faktor yang sangat penting. Kurang telitinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan berdampak fatal terhadap hasil kerja yang diberikan.

Keberhasilan suatu organisai sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, karena dengan kinerja yang baik tentu akan membawa hasil yang baik pula. Agar aktivitas kinerja dapat berjalan dengan baik, organisasi/instansi tentu harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi dengan optimal.

Secara umum berdasarkan hasil survey yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai pada STAI SMQ Bangko kinerja pegawai sudah baik. Kinerja pada dasarnya dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut (Hasibuan,

2008). Diharapkan kedepannya hasil kinerja yang baik ini dapat dipertahankan dan tingkatkan lagi guna untuk memberikan hasil kerja yang optimal dalam pencapaian visi dan misi STAI SMQ Bangko.

4.1.4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam rangka mempelajari ketergantungan sejumlah variabel didalam model. Analisis ini merupakan metode yang baik untuk menerangkan apabila terdapat seperangkat data yang besar untuk dianalisis dan mencari hubungan kausal. Pengembangan model analisa jalur harus didasarkan pada hubungan kualitas yang memiliki teori yang kuat. Pengembangan ini bertujuan untuk mengembangkan kausalitas yang ingin di uji dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebelum dibuat analisa jalurnya. Model dirancang berdasarkan konsep dan teori.

a. Analisis Jalur Struktur 1

Untuk menjawab tujuan penelitian 2 dan 3 yaitu pengaruh langsung dan tidak langsung variabel lingkungan kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan budaya kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap variabel motivasi (Y), maka dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 21.0. Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti Tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.12
Matriks Korelasi Antar Variabel
Correlations

		X1 LingkunganKerja	X2 Kompetensi	X3 BudayaKerja
X1_LingkunganKerja	Pearson Correlation	1	.696**	.635**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	73	73	73
X2_Kompetensi	Pearson Correlation	.696**	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	73	73	73
X3_BudayaKerja	Pearson Correlation	.635**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	73	73	73

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

Sumber: Hasil Ouput SPSS 21.0

Selanjutnya berdasarkan kepada hasil perhitungan matriks korelasi dapat dihitung koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari X₁, X₂ dan X₃ serta koefisien jalur variabel lainnya di luar variabel X₁, X₂ dan X₃. Berdasarkan hasil perhitungan didapat hasil sebagai berikut.

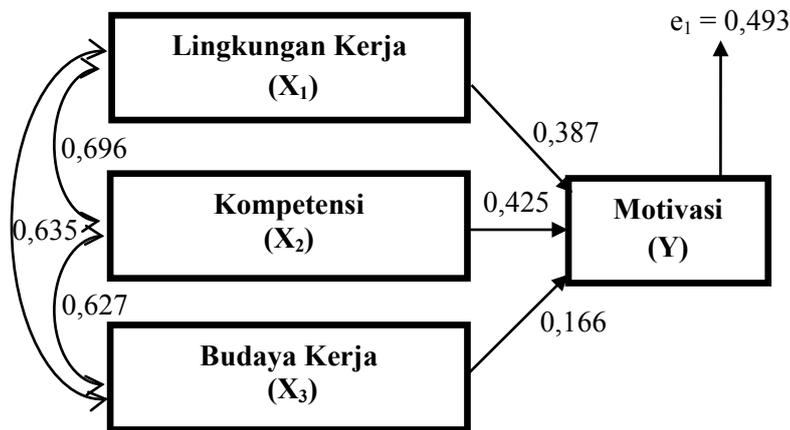
Tabel 4.13
Hasil Regresi Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Kerja Terhadap
Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.326	3.465		2.403	.019
1 X1_LingkunganKerja	.402	.092	.387	4.376	.000
X2_Kompetensi	.542	.112	.425	4.856	.000
X3_BudayaKerja	.237	.116	.166	2.043	.045

a. Dependent Variable: Y_Motivasi

Hasil regresi di atas di masukkan ke dalam gambar persamaan struktural seperti dibawah ini:



Gambar 4.5. Hasil Analisis Jalur Struktural I

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Adapun besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X₁ terhadap Y.

- Pengaruh langsung X₁ terhadap Y

$$\begin{aligned}
 X_1 \rightarrow Y &= X_1 \rightarrow Y \\
 &= (P_{yx_1}) (P_{yx_1}) \\
 &= (0,387) (0,387) \\
 &= 0,149769 = 14,98\%
 \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X₁ terhadap Y melalui X₂

$$\begin{aligned}
 X_1 \text{ terhadap } Y &= X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y \\
 \text{melalui } X_2 &= (P_{yx_1}) (r_{x_1x_2}) (P_{yx_2}) \\
 &= (0,387) (0,696) (0,425) \\
 &= 0,1144746 = 11,45\%
 \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_3

$$\begin{aligned}
 X_1 \text{ terhadap } Y &= X_1 \Omega Z \rightarrow Y \\
 \text{melalui } X_3 &= (P_{yX_1}) (r_{X_1X_3}) (P_{yX_3}) \\
 &= (0,387) (0,635) (0,166) \\
 &= 0,04079367 = 4,08\%
 \end{aligned}$$

- Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned}
 &= 0,149769 + 0,1144746 + 0,04079367 \\
 &= 0,30503727 = 30,5\%
 \end{aligned}$$

Dari uraian di atas didapat pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) bernilai positif sebesar 14,98%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui kompetensi (X_2) bernilai positif sebesar 11,45%, pengaruh tidak langsung melalui budaya kerja (X_3) bernilai positif sebesar 4,08% dan pengaruh total sebesar 30,5%, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik dan kondusif, maka hal ini akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

2) Pengaruh Kompetensi (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Adapun besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X₂ terhadap Y.

- Pengaruh langsung X₂ terhadap Y

$$\begin{aligned} X_2 \rightarrow Y &= X_2 \rightarrow Y \\ &= (P_{yx_2}) (P_{yx_2}) \\ &= (0,425) (0,425) \\ &= 0,180625 = 18,06\% \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X₂ terhadap Y melalui X₁

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap } Y &= X_2 \Omega X_1 \rightarrow Y \\ \text{melalui } X_1 &= (P_{yx_2}) (r_{x_2x_1}) (P_{yx_1}) \\ &= (0,425) (0,696) (0,387) \\ &= 0,1144746 = 11,45\% \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X₂ terhadap Y melalui X₃

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap } Y &= X_2 \Omega X_3 \rightarrow Y \\ \text{melalui } X_3 &= (P_{yx_2}) (r_{x_2x_3}) (P_{yx_3}) \\ &= (0,425) (0,627) (0,166) \\ &= 0,04423485 = 4,42\% \end{aligned}$$

- Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 0,180625 + 0,1144746 + 0,04423485 \\ &= 0,33933445 = 33,93\% \end{aligned}$$

Dari uraian di atas didapat pengaruh langsung kompetensi (X₂) terhadap motivasi kerja (Y) bernilai positif sebesar 18,06%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja bernilai positif sebesar 11,45%, pengaruh

tidak langsung melalui budaya kerja bernilai positif sebesar 4,42% dan pengaruh total sebesar 33,93%, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut dengan senantiasa akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

3) Pengaruh Budaya Kerja (X_3) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Adapun besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X_3 terhadap Y.

- Pengaruh langsung X_3 terhadap Y

$$\begin{aligned}
 X_3 \rightarrow Y &= X_3 \rightarrow Y \\
 &= (P_{yX_3}) (P_{yX_3}) \\
 &= (0,166) (0,166) \\
 &= 0,027556 = 2,76\%
 \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_1

$$\begin{aligned}
 X_3 \text{ terhadap Y} &= X_3 \Omega X_1 \rightarrow Y \\
 \text{melalui } X_1 &= (P_{yX_3}) (r_{X_3X_1}) (P_{yX_1}) \\
 &= (0,166) (0,635) (0,387) \\
 &= 0,04079367 = 4,08\%
 \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_2

$$\begin{aligned}
 X_3 \text{ terhadap } Y &= X_3 \Omega X_2 \rightarrow Y \\
 \text{melalui } X_2 &= (P_{yX_3}) (r_{X_3X_2}) (P_{yX_2}) \\
 &= (0,166) (0,627) (0,425) \\
 &= 0,04423485 = 4,42\%
 \end{aligned}$$

- Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned}
 &= 0,027556 + 0,04079367 + 0,04423485 \\
 &= 0,11258452 = 11,26\%
 \end{aligned}$$

Dari uraian di atas didapat pengaruh langsung budaya kerja (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) bernilai positif sebesar 2,76%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja bernilai positif sebesar 4,04%, pengaruh tidak langsung melalui kompetensi bernilai positif sebesar 4,42% dan pengaruh total sebesar 11,26%, hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, dimana pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila organisasi memiliki budaya kerja yang baik, serta didukung dengan lingkungan kerja dan kompetensi pegawai yang baik pula, maka hal ini akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁), Kompetensi (X₂), dan Budaya Kerja (X₃) secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja (Y).

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai dapat dilihat pada hasil perhitungan dibawah ini:

- Pengaruh langsung X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y

$$\begin{aligned}
 X_1, X_2, \& X_3 \rightarrow Y &= X_1, X_2 \& X_3 \Omega Y \\
 &= (P_{yX_1}) (P_{yX_1}) + (P_{yX_2}) (P_{yX_2}) + (P_{yX_3}) (P_{yX_3}) \\
 &= 14,98\% + 18,06\% + 2,76\% \\
 &= 35,8\%
 \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung secara bersama-sama antara X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y.

$$\begin{aligned}
 &= X_1, X_2 \& X_3 \rightarrow Y \\
 &= (P_{yX_1}) (r_{X_1X_2}) (P_{yX_2}) + (P_{yX_1}) (r_{X_1X_3}) (P_{yX_3}) + (P_{yX_2}) (r_{X_2X_1}) \\
 &\quad (P_{yX_1}) + (P_{yX_2}) (r_{X_2X_3}) (P_{yX_3}) + (P_{yX_3}) (r_{X_3X_1}) (P_{yX_1}) + \\
 &\quad (P_{yX_3}) (r_{X_3X_2}) (P_{yX_2}). \\
 &= 11,45\% + 4,08\% + 11,45\% + 4,42\% + 4,08\% + 4,42\% \\
 &= 39,9\%
 \end{aligned}$$

- Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned}
 &= 35,8\% + 39,9\% \\
 &= 75,7\%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara

bersama-sama terhadap motivasi pegawai sebesar 75,7%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 75,7%.

Tabel 4.14
Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja.

Variabel	Langsung	Tidak Langsung			Sub Total	Total
		X ₁	X ₂	X ₃		
Lingkungan Kerja (X ₁)	14,98%		11,45%	4,08%	15,53%	30,51%
Kompetensi (X ₂)	18,06%	11,45%		4,42%	15,87%	33,93%
Budaya Kerja (X ₃)	2,76%	4,08%	4,42%		8,5%	11,26%
Pengaruh X₁, X₂, dan X₃						75,7%
Pengaruh Variabel Lain						24,3%

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Nilai total pengaruh X₁, X₂, dan X₃ tersebut diatas menjelaskan nilai koefisien determinasi R² seperti yang terlihat pada hasil uji R² pada Tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.747	2.8639

a. Predictors: (Constant), X3_BudayaKerja, X2_Kompetensi, X1_LingkunganKerja

Nilai R sebesar 0,870 menunjukkan korelasi ganda (lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja) dengan kinerja. Dengan mempertimbangkan variasi nilai R Square sebesar 0,757 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja mampu menjelaskan

variabel kinerja sebesar 75,7% dan sisanya 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

b. Analisis Jalur Struktur 2

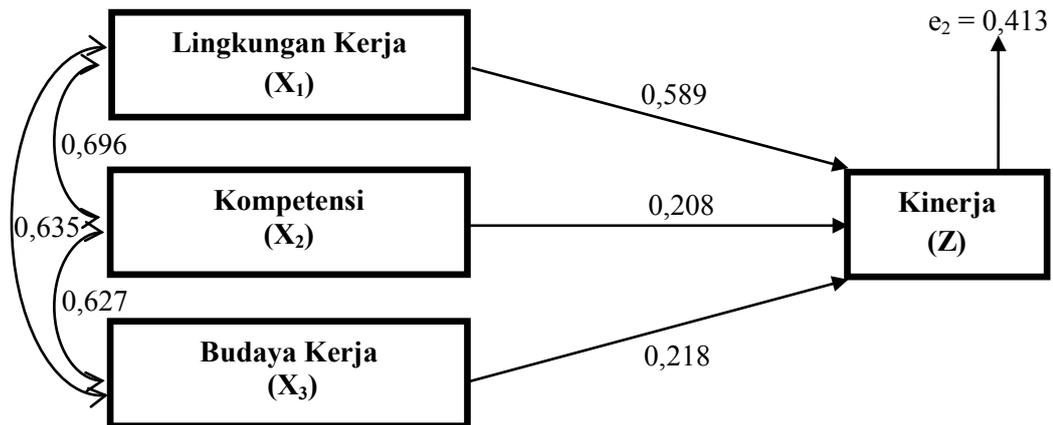
Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja, dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 21.0. Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, seperti yang terlihat pada Tabel 4.12 di atas. Selanjutnya mencari nilai persamaan lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja seperti yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.16
Hasil Persamaan Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.975	3.094		4.193	.000
1 X1_LingkunganKerja	.653	.082	.589	7.955	.000
X2_Kompetensi	.282	.100	.208	2.831	.006
X3_BudayaKerja	.331	.104	.218	3.191	.002

a. Dependent Variable: Z_Kinerja

Hasil persamaan di atas di masukkan ke dalam gambar persamaan struktural seperti dibawah ini:



Gambar 4.6. Hasil Analisis Jalur Struktural II

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja (Z)

Adapun besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X₁ terhadap Z.

- Pengaruh langsung X₁ terhadap Z

$$\begin{aligned}
 X_1 \rightarrow Z &= X_1 \rightarrow Z \\
 &= (P_{zx_1}) (P_{zx_1}) \\
 &= (0,589) (0,589) \\
 &= 0,346921 = 34,69\%
 \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X₁ terhadap Z melalui X₂

$$\begin{aligned}
 X_1 \text{ terhadap } Z &= X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Z \\
 \text{melalui } X_2 &= (P_{zx_1}) (r_{x_1x_2}) (P_{zx_2}) \\
 &= (0,589) (0,696) (0,208) \\
 &= 0,085268352 = 8,53\%
 \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X₁ terhadap Z melalui X₃

$$\begin{aligned}
 X_1 \text{ terhadap } Z &= X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Z \\
 \text{melalui } X_3 &= (P_{zx_1}) (r_{x_1x_3}) (P_{zx_3}) \\
 &= (0,589) (0,635) (0,218) = 0,08153527 = 8,15\%
 \end{aligned}$$

➤ Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$= 0,346921 + 0,085268352 + 0,08153527$$

$$= 0,513724622 = 51,37\%$$

Dari uraian di atas didapat pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Z) bernilai positif sebesar 34,69%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui kompetensi (X_2) bernilai positif sebesar 8,53%, pengaruh tidak langsung melalui budaya kerja (X_3) bernilai positif sebesar 8,15% dan pengaruh total sebesar 51,37%, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik dan kondusif, maka dengan senantiasa pegawai akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi.

2) Pengaruh Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja (Z)

Adapun besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X_2 terhadap Z .

➤ Pengaruh langsung X_2 terhadap Z

$$X_2 \rightarrow Z = X_2 \rightarrow Z$$

$$= (P_{zx_2}) (P_{zx_2})$$

$$= (0,208) (0,208)$$

$$= 0,043264 = 4,33\%$$

- Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Z melalui X_1

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap } Z &= X_2 \Omega X_1 \rightarrow Z \\ \text{melalui } X_1 &= (P_{zx_2}) (r_{x_2x_1}) (P_{zx_1}) \\ &= (0,208) (0,696) (0,589) \\ &= 0,085268352 = 8,53\% \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Z melalui X_3

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap } Z &= X_2 \Omega X_3 \rightarrow Z \\ \text{melalui } X_3 &= (P_{zx_2}) (r_{x_2x_3}) (P_{zx_3}) \\ &= (0,208) (0,627) (0,218) \\ &= 0,028430688 = 2,84\% \end{aligned}$$

- Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 0,043264 + 0,085268352 + 0,028430688 \\ &= 0,15696304 = 15,7\% \end{aligned}$$

Dari uraian di atas didapat pengaruh langsung kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Z) bernilai positif sebesar 4,33%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja bernilai positif sebesar 8,53%, pengaruh tidak langsung melalui budaya kerja bernilai positif sebesar 2,84% dan pengaruh total sebesar 15,7%, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, serta didukung pula dengan lingkungan

kerja yang baik, serta budaya kerja yang baik pula, maka pegawai tersebut dengan senantiasa akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi.

3) Pengaruh Budaya Kerja (X₃) Terhadap Kinerja (Z)

Adapun besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X₃ terhadap Z.

- Pengaruh langsung X₃ terhadap Z

$$\begin{aligned}
 X_3 \rightarrow Z &= X_3 \rightarrow Z \\
 &= (P_{zx_3}) (P_{zx_3}) \\
 &= (0,218) (0,218) \\
 &= 0,047524 = 4,75\%
 \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X₃ terhadap Z melalui X₁

$$\begin{aligned}
 X_3 \text{ terhadap } Z &= X_3 \Omega X_1 \rightarrow Z \\
 \text{melalui } X_1 &= (P_{zx_3}) (r_{x_3x_1}) (P_{zx_1}) \\
 &= (0,218) (0,635) (0,589) \\
 &= 0,08153527 = 8,15\%
 \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X₃ terhadap Z melalui X₂

$$\begin{aligned}
 X_3 \text{ terhadap } Z &= X_3 \Omega X_2 \rightarrow Z \\
 \text{melalui } X_2 &= (P_{zx_3}) (r_{x_3x_2}) (P_{zx_2}) \\
 &= (0,218) (0,627) (0,208) \\
 &= 0,028430688 = 2,84\%
 \end{aligned}$$

- Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned}
 &= 0,047524 + 0,08153527 + 0,028430688 \\
 &= 0,157489958 = 15,75\%
 \end{aligned}$$

Dari uraian di atas didapat pengaruh langsung budaya kerja (X_3) terhadap kinerja (Z) bernilai positif sebesar 4,75%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja bernilai positif sebesar 8,15%, pengaruh tidak langsung melalui kompetensi bernilai positif sebesar 2,84% dan pengaruh total sebesar 15,75%, hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila organisasi memiliki budaya kerja yang baik, serta di dukung dengan lingkungan kerja yang baik pula, pegawai memiliki kompetensi yang baik, maka pegawai senantiasa akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Budaya Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Z).

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada hasil perhitungan dibawah ini:

➤ Pengaruh langsung X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Z

$$\begin{aligned}
 X_1, X_2, \& X_3 \rightarrow Z &= X_1, X_2 \& X_3 \Omega Z \\
 &= (P_{ZX_1}) (P_{ZX_1}) + (P_{ZX_2}) (P_{ZX_2}) + (P_{ZX_3}) (P_{ZX_3}) \\
 &= 34,69\% + 4,33\% + 4,75\% \\
 &= 43,77\%
 \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung secara bersama-sama antara X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Z .

$$\begin{aligned}
 &= X_1, X_2 \text{ \& } X_3 \rightarrow Z \\
 &= (P_{zx_1}) (r_{x_1x_2}) (P_{zx_2}) + (P_{zx_1}) (r_{x_1x_3}) (P_{zx_3}) + \\
 &\quad (P_{zx_2}) (r_{x_2x_1}) (P_{zx_1}) + (P_{zx_2}) (r_{x_2x_3}) (P_{zx_3}) + \\
 &\quad (P_{zx_3}) (r_{x_3x_1}) (P_{zx_1}) + (P_{zx_3}) (r_{x_3x_2}) (P_{zx_2}). \\
 &= 8,53\% + 8,15\% + 8,53\% + 2,84\% + 8,15\% + \\
 &\quad 2,84\% \\
 &= 39,04\%
 \end{aligned}$$

- Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned}
 &= 43,77\% + 39,04\% \\
 &= 82,81\%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 82,81%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 82,81%.

Tabel 4.17
Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja.

Variabel	Langsung	Tidak Langsung			Sub Total	Total
		X_1	X_2	Y		
Lingkungan Kerja (X_1)	34,69%		8,53%	8,15%	16,68%	51,37%
Kompetensi (X_2)	4,33%	8,53%		2,84%	11,37%	15,70%
Budaya Kerja (X_3)	4,75%	8,15%	2,84%		10,99%	15,74%
Pengaruh X_1, X_2, dan X_3						82,81%
Pengaruh Variabel Lain						17,19%

Nilai total pengaruh X_1 , X_2 , dan Y tersebut diatas menjelaskan nilai koefisien determinasi R^2 seperti yang terlihat pada hasil uji R^2 pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.828	.822	2.5573

a. Predictors: (Constant), X3_BudayaKerja, X2_Kompetensi, X1_LingkunganKerja

Nilai R sebesar 0,911 menunjukkan korelasi ganda (lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja) dengan kinerja. Dengan mempertimbangkan variasi nilai R Square sebesar 0,828 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 82,8% dan sisanya 17,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

c. Analisis Jalur Struktur 3 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

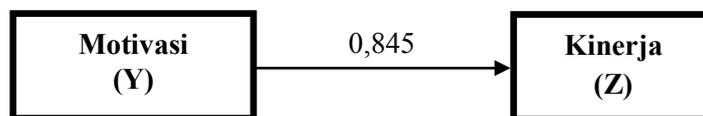
Untuk mengetahui apakah variabel motivasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai STAI SMQ Bangko, dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 21.0. Hasil persamaan regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil Persamaan Motivasi Terhadap Kinerja

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.872	3.956		4.012	.000
Y_Motivasi	.899	.068	.845	13.312	.000

a. Dependent Variable: Z_Kinerja

Hasil regresi di atas di masukkan ke dalam gambar persamaan struktur seperti dibawah ini:



Gambar 4.7. Hasil Analisis Jalur Struktural III

1) Pengaruh Motivasi (Y) Terhadap Kinerja (Z)

Untuk melihat besarnya pengaruh langsung variabel Y terhadap Z sebagai berikut:

- Pengaruh langsung Y terhadap Z

$$\begin{aligned}
 Y \rightarrow Z &= Pzy \cdot Pzy \\
 &= (0,845) (0,845) \\
 &= 0,714025 \\
 &= 71,4\%
 \end{aligned}$$

Dari proses perhitungan di atas didapat pengaruh langsung motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) 71,4%, ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada STAI SMQ Bangko. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi

dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut akan mampu memberikan kontribusi kerja yang baik pula dalam upaya mencapai visi dan misi organisasi.

Sedangkan untuk melihat seberapa besar variabel motivasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R^2 berikut.

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.710	3.2619

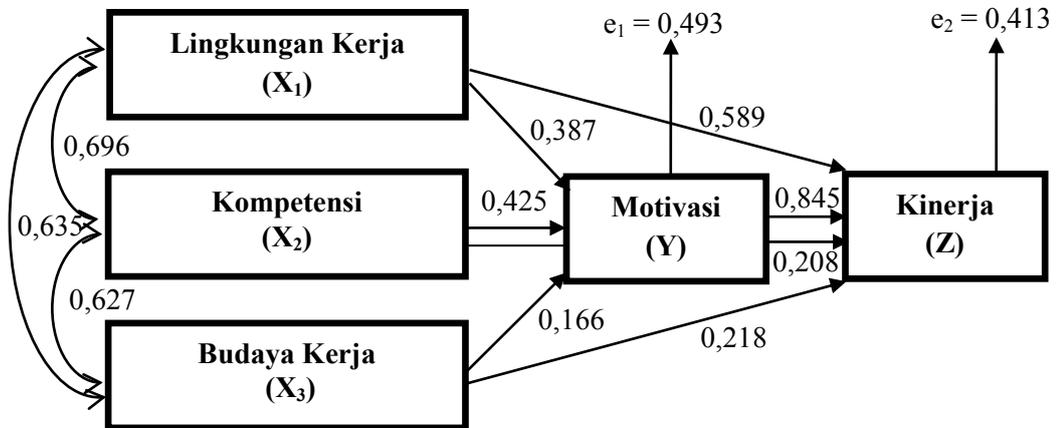
a. Predictors: (Constant), Y_Motivasi

Nilai R Square sebesar 0,714 menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 71,4% dan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

d. Analisis Jalur Struktur 4 Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan perolehan nilai pada masing-masing sub struktur koefisien jalur yang telah diuraikan dan dijelaskan baik secara langsung maupun tidak langsung, serta pengaruh total antara masing-masing variabel bebas, seperti lingkungan kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan budaya kerja (X_3) melalui variabel intervening motivasi (Y) terhadap variabel terikat kinerja (Z) maka apabila dua struktur tersebut dijadikan menjadi satu kesatuan utuh dari analisis koefisien jalur

(*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.



Gambar 4.8.
Hubungan Kausalitas Analisis Koefisien Jalur
Antara Variabel X_1 , X_2 , X_3 , Y dan Z

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi.

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja dapat dilihat pada hasil perhitungan dibawah ini:

- Pengaruh X_1 terhadap Z melalui Y .

$$\begin{aligned}
 &= (P_{ZX_1}) (P_{YX_1}) (P_{ZY}) \\
 &= (0,589) (0,387) (0,845) \\
 &= 0,192611835 \text{ (19,26\%)}
 \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Z melalui X_2 dan Y

$$\begin{aligned}
 &= (P_{ZX_1}) (r_{X_1X_2}) (P_{YX_2}) (P_{ZY}) \\
 &= (0,589) (0,696) (0,425) (0,845) \\
 &= 0,147221139 \text{ (14,72\%)}
 \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Z melalui X_3 dan Y

$$= (P_{zx_1}) (r_{x_1x_3}) (P_{yx_3}) (P_{zy})$$

$$= (0,589) (0,635) (0,166) (0,845)$$

$$= 0,05246308405 (5,25\%)$$

- Total pengaruh X_1 melalui Y terhadap Z

$$= 19,26\% + 14,72\% + 5,25\%$$

$$= 39,23\%$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi pengaruhnya sebesar 19,26%, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kompetensi dan motivasi sebesar 14,72%, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui budaya kerja dan motivasi sebesar 5,25%, dan total pengaruhnya adalah sebesar 39,23% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai pada STAI SMQ Bangko.

2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi.

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja dapat dilihat pada hasil perhitungan dibawah ini:

- Pengaruh X_2 terhadap Z melalui Y .

$$= (P_{zx_2}) (P_{yx_2}) (P_{zy})$$

$$= (0,208) (0,425) (0,845)$$

$$= 0,074698 (7,47\%)$$

➤ Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Z melalui X_1 dan Y

$$= (P_{zx_2}) (r_{x_2x_1}) (P_{yx_1}) (P_{zy})$$

$$= (0,208) (0,696) (0,387) (0,845)$$

$$= 0,04734130752 (4,73\%)$$

➤ Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Z melalui X_3 dan Y

$$= (P_{zx_2}) (r_{x_2x_3}) (P_{yx_3}) (P_{zy})$$

$$= (0,208) (0,627) (0,166) (0,845)$$

$$= 0,01829345232 (1,83\%)$$

➤ Total pengaruh X_2 melalui Y terhadap Z

$$= 7,47\% + 4,73\% + 1,83\%$$

$$= 14,03\%$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pengaruhnya sebesar 7,47%, pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 4,73%, pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui budaya kerja dan motivasi kerja sebesar 1,83% dan total pengaruhnya adalah sebesar 14,03% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa kompetensi melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai pada STAI SMQ Bangko.

3) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi.

Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja melalui motivasi terhadap kinerja dapat dilihat pada hasil perhitungan dibawah ini:

- Pengaruh X_3 terhadap Z melalui Y .

$$\begin{aligned} &= (P_{zx_3}) (P_{yx_3}) (P_{zy}) \\ &= (0,218) (0,166) (0,845) \\ &= 0,03057886 (3,06\%) \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Z melalui X_1 dan Y

$$\begin{aligned} &= (P_{zx_3}) (r_{x_3x_1}) (P_{yx_1}) (P_{zy}) \\ &= (0,218) (0,635) (0,387) (0,845) \\ &= 0,04526868645 (4,53\%) \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Z melalui X_2 dan Y

$$\begin{aligned} &= (P_{zx_3}) (r_{x_2x_3}) (P_{yx_2}) (P_{zy}) \\ &= (0,218) (0,627) (0,425) (0,845) \\ &= 0,04908735975 (4,91\%) \end{aligned}$$

- Total pengaruh X_2 melalui Y terhadap Z

$$\begin{aligned} &= 3,06\% + 4,53\% + 4,91\% \\ &= 12,5\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pengaruhnya sebesar 3,06%, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja melalui lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 4,53%, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja melalui kompetensi dan motivasi kerja sebesar 4,91% dan total pengaruhnya adalah sebesar 12,5% dimana angka

tersebut menjelaskan bahwa budaya kerja melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai pada STAI SMQ Bangko.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja.

➤ Pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Z melalui Y adalah:

$$= (P_{zx_1}) (P_{yx_1}) (P_{zy}) + (P_{zx_2}) (P_{yx_2}) (P_{zy}) + (P_{zx_3}) (P_{yx_3}) (P_{zy})$$

$$= 19,26\% + 7,47\% + 3,06\% = 29,79\%$$

➤ Pengaruh tidak langsung X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Z melalui Y

$$= (P_{zx_1}) (r_{x_1x_2})(P_{yx_2})(P_{zy}) + (P_{zx_1}) (r_{x_1x_3}) (P_{yx_3}) (P_{zy}) + (P_{zx_2})$$

$$(r_{x_2x_1}) (P_{yx_1}) (P_{zy}) + (P_{zx_2}) (r_{x_2x_3}) (P_{yx_3}) (P_{zy}) + (P_{zx_3}) (r_{x_3x_1})$$

$$(P_{yx_1}) (P_{zy}) + (P_{zx_3}) (r_{x_3x_2}) (P_{yx_2}) (P_{zy})$$

$$= 14,72\% + 5,25\% + 4,73\% + 1,83\% + 4,53\% + 4,91\%$$

$$= 35,97\%$$

➤ Total pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 melalui Y terhadap Z sebesar:

$$= 29,79\% + 35,97\%$$

$$= 65,76\%$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara bersama-sama melalui motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 29,79%, pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 35,97% dan total pengaruhnya adalah sebesar 65,76%. Dengan demikian, secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai pada STAI SMQ Bangko.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pembahasan Hipotesis Pertama

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun deskriptif lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi dan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel lingkungan kerja diperoleh skor rata-rata variabel lingkungan kerja dari empat belas pernyataan yang diajukan sebesar 257,36, apabila dilihat pada rentang skala diatas variabel lingkungan kerja termasuk pada range 248,2 – 306,59 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja yang ada saat ini telah mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan aktifitasnya dalam bekerja.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan ke sebelas yaitu “Pelaksanaan pekerjaan di liputi oleh suasana santai dan keakraban”. Hal ini mendiskripsikan bahwasanya lingkungan kerja non fisik berupa suasana santai dan keakraban dalam bekerja dapat tercipta dengan baik, yakni berupa komunikasi yang harmonis antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan, tidak adanya tekanan dari atasan dalam bekerja, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik efisien dan efektif.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kedelapan yaitu “Ruang kerja tempat saya bekerja cukup luas sehingga memudahkan bagi saya untuk beraktifitas dalam ruangan”. Dari survey yang dilakukan pernyataan memiliki skor yang paling rendah, Hal ini menjelaskan bahwasanya ruang kerja tempat pegawai beraktifitas belumlah begitu memuaskan bagi pegawai dalam melaksanakan aktifitas kerjanya, sesuai dengan hasil pengamatan yang dilakukan bahwa ruangan kerja yang ada saat ini tidaklah memadai lagi, ruangan yang seharusnya diisi oleh 3 orang, namun sekarang ruangnya diisi oleh 5 orang, sehingga membuat ruangan kerja menjadi sempit, panas dan agak sulit dalam melakukan pergerakan, karena dokumen-dokumen pentingpun tidak tersusun dengan rapi karena ruangan yang tidak memadai, suasana yang seperti hampir terjadi pada setiap ruangan yang ada.

b. Kompetensi

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel kompetensi diperoleh skor rata-rata variabel kompetensi dari dua belas pernyataan yang diajukan sebesar 243,08, apabila dilihat pada rentang skala diatas variabel kompetensi termasuk pada range 248,2 – 306,59 berada pada Kriteria Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya pegawai pada STAI SMQ Bangko memiliki kompetensi yang cukup baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Dimana skor tertinggi pada pernyataan ke lima yaitu “Mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja” pada dimensi Keterampilan

(*Skill*), hal ini menyatakan bahwasanya berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada STAI SMQ Bangko pegawai memiliki kemampuan yang baik untuk dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan skor yang paling rendah berada pada pernyataan ke delapan yaitu “Sikap untuk disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan” pada dimensi sikap (*Attitude*). Hal ini menjelaskan bahwasanya berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada STAI SMQ Bangko pegawai masih belum begitu mampu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga seringkali pekerjaan yang menjadi terbengkalai, dan pada saat di butuhkan baru akan dikerjakan. Hal ini tentu saja berdampak terhadap menjadi tidak efektifnya pekerjaan yang dilaksanakan.

Secara keseluruhan kompetensi pegawai pada STAI SMQ Bangko dapat dikategorikan sudah cukup baik dan telah sesuai seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Meskipun ada beberapa hal yang mesti diperbaiki. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Troter dalam Widyatmini dan Hakim (2008) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilanya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

c. Budaya Kerja

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel motivasi kerja diperoleh skor rata-rata variabel budaya kerja dari sepuluh pernyataan yang diajukan sebesar 258,2, apabila dilihat pada rentang skala diatas variabel kompetensi termasuk pada range 248,2 – 306,59 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya budaya kerja yang dimiliki oleh pegawai STAI SMQ Bangko dikategorikan baik.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan kedua “Senantiasa selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan”, pada dimensi sikap terhadap pekerjaan. Hal ini mendiskripsikan bahwasanya pegawai STAI SMQ Bangko memiliki perilaku sikap yang baik untuk senantiasa selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, sehingga pegawai mampu memberikan hasil kerja yang optimal kepada instansi.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kedelapan “Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan”, pada dimensi perilaku pada waktu bekerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya ada sebagian pegawai pada STAI SMQ Bangko belum begitu mampu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara langsung, dan cenderung suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, sehingga membuat pekerjaan menjadi menumpuk, jika sudah demikian maka akan berdampak terhadap tidak efisiennya pekerjaan.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi

tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

d. Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel motivasi kerja diperoleh skor rata-rata variabel motivasi kerja dari enam belas pernyataan yang diajukan sebesar 259,06, apabila dilihat pada rentang skala diatas variabel motivasi kerja termasuk pada range 248,2 – 306,59 berada pada Kriteria Tinggi. Artinya motivasi kerja pegawai pada STAI SMQ Bangko memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan ketiga belas yaitu “Adanya hubungan yang baik dengan rekan sesama kerja”. Hal ini mendiskripsikan bahwasanya pegawai pada STAI SMQ Bangko memiliki hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai, sehingga membuat suasana kerjapun menjadi lebih nyaman.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kesepuluh belas yaitu “Ruang kerja yang ada telah sesuai dengan harapan sehingga mampu meningkatkan semangat kerja”. Hal ini menjelaskan bahwasanya ruang kerja yang ada bsaat ini belumlah sesuai seperti yang di harapkan oleh pegawai, sehingga belum dapat mendukung pegawai dalam

melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini tentu saja harus dapat segera dipenuhi oleh yayasan dalam mendukung kinerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Motivasi yang merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2008).

e. Kinerja

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel kinerja diperoleh skor rata-rata variabel kinerja dari sembilan belas item pernyataan yang diajukan sebesar 263, apabila dilihat pada rentang skala diatas variabel kinerja termasuk pada range 248,2 – 306,59 berada pada Kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwasanya pegawai memiliki kinerja yang tinggi, sehingga mampu memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi tempat mereka bernaung.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan pertama yaitu “Memiliki pengetahuan yang baik mengenai pedoman kerja sehari-hari”. Hal ini mendiskripsikan bahwasanya pegawai pada STAI SMQ Bangko memiliki

pengetahuan yang baik mengenai pedoman kerja sehari-hari, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kedelapan yaitu “Senantiasa selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada STAI SMQ Bangko meskipun memiliki pengetahuan yang baik mengenai pedoman kerja sehari-hari, namun sayangnya masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil kerja yang di berikan sering kali salah dan harus di revisi ulang. Hal ini tentu saja kurang baik, karena ketelitian dalam bekerja merupakan faktor yang sangat penting. Kurang telitinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan berdampak fatal terhadap hasil kerja yang diberikan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, karena dengan kinerja yang baik tentu akan membawa hasil yang baik pula. Agar aktivitas kinerja dapat berjalan dengan baik, organisasi/instansi tentu harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi dengan optimal.

4.2.2. Pembahasan Hipotesis Kedua Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja.

Pengujian hipotesis kedua akan diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada STAI

SMQ Bangko. Untuk menjawab hipotesis ketiga maka dilakukan uji secara simultan (Uji F). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.21. Hasil Uji F Secara Simultan Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1764.605	3	588.202	71.717	.000 ^b
Residual	565.916	69	8.202		
Total	2330.521	72			

a. Dependent Variable: Y_Motivasi

b. Predictors: (Constant), X3_BudayaKerja, X2_Kompetensi, X1_LingkunganKerja

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 21.0 didapat F_{hitung} sebesar 71.717 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($71,717 > 2,73$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai STAI SMQ Bangko. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) oleh karena itu berdasarkan penjelasan tersebut maka H_0 ditolak

dan H_1 diterima, artinya hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y).

Selain itu pula perhitungan nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi sebesar 75,7%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 75,7%. Dimana Nilai total pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 tersebut menjelaskan nilai koefisien determinasi R^2 , dimana nilai R sebesar 0,757 menunjukkan korelasi ganda (lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja) dengan motivasi. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai R Square sebesar 0,757 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 75,7% dan sisanya 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

4.2.3. Pembahasan Hipotesis Ketiga Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja.

Untuk melakukan pengujian hipotesis ketiga digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 21.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Budaya Kerja (X_3) terhadap variabel motivasi (Y). Adapun pengujian secara parsial akan di jabarkan satu persatu sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian pada Tabel 4.13 yang dilakukan diperoleh angka nilai t hitung variabel X_1 sebesar 4.376, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel (4.376 $>$ 1.666), maka secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $<$ 0.05 (0.000 $<$ 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) bernilai positif sebesar 14,98%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui kompetensi (X_2) bernilai positif sebesar 11,45%, pengaruh tidak langsung melalui budaya kerja (X_3) bernilai positif sebesar 4,08% dan pengaruh total sebesar 30,5%, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik dan kondusif, maka hal ini akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Hasil penelitian ini membuktikan dan sekaligus menjawab hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong

semangat yang ada di dalam maupun di luar diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Siagian (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat menimbulkan motivasi kerja.

Selain itu beberapa penelitian juga telah membuktikan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rinawati, S.I dan Ingsih, K (2013), Wulandari, S., Sulianti, D., dan Sunardi (2015), dan Prakoso, R.D., Astuti, E.S., dan Ruhana, I. (2014), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan rutinitas pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan sosial. Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, penerangan yang cukup, kebersihan yang terjaga, ketenangan, adanya jaminan keamanan dan adanya hubungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan meningkat. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2009). Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih,

mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan dapat bekerja dengan baik, aman, dan nyaman tanpa adanya gangguan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Sukmawati, 2008).

b. Kompetensi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja.

Dari hasil pengujian yang dilakukan pada Tabel 4.13 diperoleh angka nilai t hitung variabel X_2 sebesar 4.856, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel (4.856 $>$ 1.666), maka secara parsial kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dengan motivasi. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi < 0.05 (0.000 $<$ 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Besarnya pengaruh langsung kompetensi (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) bernilai positif sebesar 18,06%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung

melalui lingkungan kerja bernilai positif sebesar 11,45%, pengaruh tidak langsung melalui budaya kerja bernilai positif sebesar 4,42% dan pengaruh total sebesar 33,93%, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut dengan senantiasa akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang ada yang mengemukakan adanya kaitan yang erat antara kompetensi dan motivasi seseorang dengan kompetensi yang tinggi akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi pula dalam menjalankan pekerjaan (Lesser et al dalam Pramono, 2009). Selain itu beberapa penelitian yang telah dilakukan juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinawati, S.I dan Ingsih, K (2013) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora, 2009). Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan, dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja

pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap penampilan seseorang sebagai sikap positif akan memberikan dampak pada kinerja pegawai dalam bidang tugasnya. Lebih lanjut dapat dinyatakan bahwa semakin pegawai memiliki kesesuaian kompetensi, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai atau prestasi kerja seseorang.

Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009).

c. Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja.

Dari hasil pengujian yang dilakukan pada Tabel 4.13 diperoleh angka nilai t hitung variabel X_3 sebesar 2.043, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel (2.043 $>$ 1.666), maka secara parsial budaya kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh

signifikan antara budaya kerja dengan motivasi. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,045, dikarenakan angka taraf signifikansi < 0.05 ($0.045 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Besarnya pengaruh langsung budaya kerja (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) bernilai positif sebesar 2,76%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja bernilai positif sebesar 4,04%, pengaruh tidak langsung melalui kompetensi bernilai positif sebesar 4,42% dan pengaruh total sebesar 11,26%, hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, dimana pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila organisasi memiliki budaya kerja yang baik, serta didukung dengan lingkungan kerja dan kompetensi pegawai yang baik pula, maka hal ini akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rinawati, S.I dan Ingsih, K (2013), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik budaya kerja yang ada pada suatu organisasi, maka hal ini akan di ikuti pula dengan semakin tingginya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Jika dikaitkan dengan motivasi kerja dalam organisasi, maka budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dengan konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

Pada gilirannya setelah interaksi lintas sektoral dan antar karyawan semakin baik akan menyuburkan semangat kerjasama dalam wujud saling koordinasi manajemen atau karyawan lintas sektoral, menjaga kekompakkan manajemen, mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen, serta saling mengisi dan melengkapi. Hal inilah yang menjadi tujuan bersama dalam rangka membentuk budaya kerja.

4.2.4. Pembahasan Hipotesis Keempat Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian hipotesis keempat akan diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada STAI SMQ

Bangko. Untuk menjawab hipotesis kelima maka dilakukan uji secara simultan (Uji F). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.22. Hasil Uji F Secara Simultan Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2189.709	3	729.903	111.609	.000 ^b
Residual	451.249	69	6.540		
Total	2640.959	72			

a. Dependent Variable: Z_Kinerja

b. Predictors: (Constant), X3_BudayaKerja, X2_Kompetensi, X1_LingkunganKerja

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 21.0 didapat F_{hitung} sebesar 111,609 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($111,609 > 2,73$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai STAI SMQ Bangko. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) oleh karena itu berdasarkan penjelasan tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima,

artinya hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Z).

Selain itu pula perhitungan nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi sebesar 82,8%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 82,8%. Dimana Nilai total pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 tersebut menjelaskan nilai koefisien determinasi R^2 , dimana nilai R sebesar 0,828 menunjukkan korelasi ganda (lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja) dengan kinerja. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai R Square sebesar 0,828 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 82,8% dan sisanya 17,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

4.2.5. Pembahasan Hipotesis Kelima Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk melakukan pengujian hipotesis kelima digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 21.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Budaya Kerja (X_3) terhadap variabel kinerja (Z). Adapun pengujian secara parsial akan di jabarkan satu persatu sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja.

Dari hasil pengujian yang dilakukan pada Tabel 4.16 diperoleh nilai t -hitung variabel X_1 sebesar 7.955, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel (7.955 $>$ 1.666), maka secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $<$ 0.05 (0.000 $<$ 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Z) bernilai positif sebesar 34,69%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui kompetensi (X_2) bernilai positif sebesar 8,53%, pengaruh tidak langsung melalui budaya kerja (X_3) bernilai positif sebesar 8,15% dan pengaruh total sebesar 51,37%, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik dan kondusif, maka dengan senantiasa pegawai akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara signifikan dan positif. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Mangkunegara (2014) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari lingkungan kerja.

Penelitian ini juga didukung beberapa kajian yang menyebutkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, diantaranya yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Rinawati, S.I dan Ingsih, K. (2013), Yunanda, M.A (2012), Wulandari, S., Sulianti, D., dan Sunardi (2015), Linawati dan Suhaji (2012), Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.M (2012), Prakoso, R.D., Astuti, E.S., dan Ruhana, I. (2014), dan Arianto, D.A.N (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja berkaitan dengan keberadaan sarana dan prasarana serta aspek sosial yang mendukung pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Para anggota organisasi atau pegawai yang terlibat dalam pekerjaan yang sama, berbagi tugas bersama, atau menghadapi pekerjaan yang sama memerlukan faktor lingkungan yang dapat mendukung kebersamaan mereka. Sebagaimana dinyatakan oleh Evans dalam Virgana (2011) bahwa lingkungan kerja adalah semua kesempatan yang memungkinkan pegawai memberikan kontribusi untuk berkarya lebih produktif, aman, dan menyenangkan (*all of these opportunities contribute to creating a more productive, safer, and more enjoyable in work environment*).

b. Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja.

Dari hasil pengujian yang dilakukan pada Tabel 4.16 diperoleh nilai t hitung variabel X_2 sebesar 2.831, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel (2,831 $>$ 1.666), maka secara parsial kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,006, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $<$ 0.05 (0.006 $<$ 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh langsung kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Z) bernilai positif sebesar 4,33%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja bernilai positif sebesar 8,53%, pengaruh tidak langsung melalui

budaya kerja bernilai positif sebesar 2,84% dan pengaruh total sebesar 15,7%, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, serta didukung pula dengan lingkungan kerja yang baik, serta budaya kerja yang baik pula, maka pegawai tersebut dengan senantiasa akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan (Hutapea dan Thoha, 2008). Disamping itu pula penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinawati, S.I dan Ingsih, K. (2013), Linawati dan Suhaji (2012), Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.M (2012), dan Albatros, E (2012) yang menunjukkan bahwa kompetensi sangat signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Temuan tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai harus lebih mengutamakan kompetensi yang dimilikinya, artinya bahwa semakin baik kompetensi pegawai dalam sebuah organisasi maka akan semakin baik pada kinerja pegawai itu sendiri. Oleh karenanya pegawai harus terus meningkatkan

kompetensinya serta membiasakan mengerjakan segala tugas-tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Didasari kompetensi tersebut, pegawai haruslah dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilannya, karena pada dasarnya seorang pegawai yang memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaannya senantiasa akan dengan mudah dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan oleh Troter dalam Widyatmini dan Hakim (2008) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan keterampilanya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Penggunaan kompetensi sebagai dasar dari berbagai aspek sumber daya manusia kini semakin menjadi satu trend dalam mewujudkan satu organisasi pendidikan dan pelatihan. Kompetensi membedakan pengetahuan kerja (*job knowledge*) dalam perilaku tersirat (*underlying behaviours*) seseorang pegawai di dalam organisasi. Standar kompetensi adalah bentuk ketrampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu tugas tertentu. atau standar kompetensi adalah pernyataan-pernyataan mengenai pelaksanaan tugas di

tempat kerja yang digambarkan dalam bentuk hasil output. Artinya apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilaksanakan, maka pegawai akan mampu memberikan kontribusi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja.

Dari hasil pengujian yang dilakukan pada Tabel 4.16 diperoleh angka nilai t hitung variabel X_3 sebesar 3.191, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel (3.191 $>$ 1.666), maka secara parsial budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja dengan kinerja. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,002, dikarenakan angka taraf signifikansi < 0.05 (0.002 $<$ 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Besarnya pengaruh langsung budaya kerja (X_3) terhadap kinerja (Z) bernilai positif sebesar 4,75%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja bernilai positif sebesar 8,15%, pengaruh tidak langsung melalui kompetensi bernilai positif sebesar 2,84% dan pengaruh total sebesar 15,75%, hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila organisasi memiliki budaya kerja yang baik, serta di dukung dengan lingkungan kerja yang baik pula, pegawai memiliki

kompetensi yang baik, maka pegawai senantiasa akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh Pradana, G.R. (2012), dimana hasil penelitian yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan, hal ini berarti Semakin tinggi penerapan budaya kerja (tingginya tingkat kedisiplinan Karyawan, dan selalu percaya diri) dalam bekerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Selain itu beberapa penelitian lain yang dilakukan oleh Susanto, H dan Aisyah, N (2010), dan Arianto, D.A.N (2013), juga mengungkapkan jika budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik budaya kerja yang ada pada suatu organisasi, maka hal ini akan di ikuti pula dengan semakin baiknya kinerja yang di berikan oleh pegawai pada organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang

dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

4.2.6. Pembahasan Hipotesis Keenam Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja.

Dalam pengujian hipotesis ketujuh digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 21.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Dari hasil pengujian yang dilakukan pada Tabel 4.19 diperoleh nilai t-hitung variabel motivasi belajar sebesar 13.312, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel (13.312 $>$ 1.666), maka secara parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh

signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0,000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja.

Besarnya pengaruh langsung motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) 71,4%, ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada STAI SMQ Bangko. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut akan mampu memberikan kontribusi kerja yang baik pula dalam upaya mencapai visi dan misi organisasi.

Hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa apabila dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2008). Selain itu pula hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinawati, S.I dan Ingsih, K. (2013), Wulandari, S., Sulianti, D., dan Sunardi (2015), Linawati dan Suhaji (2012), Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.M (2012), Prakoso, R.D., Astuti, E.S., dan Ruhana, I. (2014), Kurniawan, D., Lubis, A.R., dan Adam, M (2012), Asyenda, Y (2013), dan Susanto, H dan Aisiyah, N (2010), dimana

hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja dalam bekerja memang sangat penting dan merupakan suatu keniscayaan adanya, sebab tanpa motivasi kerja yang kuat tentunya apa yang dikerjakan akan berlalu begitu saja tanpa ada bekas yang berarti dan tiada memberikan manfaat baik bagi yang bersangkutan itu sendiri maupun bagi orang lain atau lingkungan mana ia berdomisili. Forsyth dalam Dhermawan, dkk (2012) mengatakan bahwa motivasi itu merupakan sesuatu yang sangat penting ia bisa membuat perbedaan pada hasil pekerjaan.

Motivasi laksana jantung bagi terlaksana dan tercapainya hasil kerja yang memuaskan, sebaliknya bekerja tanpa adanya motivasi akan hampa, artinya eksistensi motivasi merupakan sub komponen yang vital dalam sistem pekerjaan, ia sangat memberikan kontribusi bagi keberhasilan manusia. Keberadaan menu-menu pekerjaannya. Di satu sisi ada yang berposisi sebagai penerima motivasi tetapi menurut Denny dalam Dhermawan, dkk (2012) seseorang tidak mungkin sukses memotivasi orang lain jika dirinya sendiri tidak memiliki motivasi.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara intrinsik dan ekstrinsik yang memacu seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 2009). Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja.

4.2.7. Pembahasan Hipotesis Ketujuh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja.

Dari proses perhitungan analisis jalur yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi pengaruhnya sebesar 19,26%, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kompetensi dan motivasi sebesar 14,72%, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui budaya kerja dan motivasi sebesar 5,25%, dan total pengaruhnya adalah sebesar 39,23% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai pada STAI SMQ Bangko.

Sedangkan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pengaruhnya sebesar 7,47%, pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 4,73%, pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui budaya kerja dan motivasi kerja sebesar 1,83% dan total pengaruhnya adalah sebesar 14,03% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa kompetensi melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai pada STAI SMQ Bangko.

Selanjutnya budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pengaruhnya sebesar 3,06%, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja melalui lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 4,53%, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja melalui kompetensi dan motivasi kerja sebesar 4,91% dan total pengaruhnya adalah sebesar 12,5% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa

budaya kerja melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai pada STAI SMQ Bangko.

Kemudian pengaruh langsung lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara bersama-sama melalui motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 29,79%, pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 35,97% dan total pengaruhnya adalah sebesar 65,76%. Dengan demikian, secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai pada STAI SMQ Bangko.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis diatas, dapat disampaikan bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja melalui motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja pegawai, itu artinya terbukti bahwa keberadaan motivasi kerja sangat vital. Motivasi laksana jantung bagi terlaksananya dan tercapainya hasil kerja yang memuaskan, sebaliknya bekerja tanpa adanya motivasi akan hampa, artinya eksistensi motivasi merupakan sub komponen yang vital dalam sistem pekerjaan, ia sangat memberikan kontribusi bagi keberhasilan manusia. Keberadaan menu-menu pekerjaan yang bagus tidak akan berarti apa-apa jika manusia yang bersangkutan tidak mempunyai motivasi untuk sukses dalam pekerjaannya. Di satu sisi ada yang berposisi sebagai penerima motivasi tetapi ada pula yang beposisi sebagai pemberi motivasi. Namun menurut Denny dalam Dhermawan, dkk (2012) seseorang tidak mungkin sukses memotivasi orang lain jika dirinya sendiri tidak memiliki motivasi.

Sesungguhnya bahwa motivasi itu secara umum terdiri dari dua macam, yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang maupun motivasi yang muncul dari luar diri atau datangnya melalui orang lain. Selaku manusia biasa tentu siapapun akan mengalami dua kondisi yang demikian, sebagian dari mereka ada yang motivasinya muncul dari dalam diri sendiri untuk gigih dalam bekerja, namun juga tidak sedikit yang kegigihannya bangkit setelah tersentuh oleh motivasi yang datang dari luar dirinya.

Secara garis besar ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi individu yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi dapat ditimbulkan karena kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel. Faktor internal yang dapat berpengaruh terhadap motivasi seseorang antara lain: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi dan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko dalam kondisi yang baik. Dimana variabel lingkungan kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 257,36, berada pada Kriteria Baik. Variabel kompetensi diperoleh skor rata-rata sebesar 243,08, berada pada Kriteria Cukup Baik. Variabel motivasi kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 258,2, berada pada Kriteria Baik. Variabel motivasi kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 259,06, berada pada Kriteria Tinggi. Variabel kinerja diperoleh skor rata-rata sebesar 263, berada pada Kriteria tinggi.
2. Lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko. Dimana total pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi sebesar 75,7%.

3. Lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko. Dimana pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja bernilai positif sebesar 14,98%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui kompetensi bernilai positif sebesar 11,45%, pengaruh tidak langsung melalui budaya kerja bernilai positif sebesar 4,08% dan pengaruh total sebesar 30,5%. Kemudian pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja bernilai positif sebesar 18,06%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja bernilai positif sebesar 11,45%, pengaruh tidak langsung melalui budaya kerja bernilai positif sebesar 4,42% dan pengaruh total sebesar 33,93%. Selanjutnya pengaruh langsung budaya kerja terhadap motivasi kerja bernilai positif sebesar 2,76%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja bernilai positif sebesar 4,04%, pengaruh tidak langsung melalui kompetensi bernilai positif sebesar 4,42% dan pengaruh total sebesar 11,26%.
4. Lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko. Dimana total pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 82,8%.
5. Lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi

Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko. Dimana pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja bernilai positif sebesar 34,69%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui kompetensi bernilai positif sebesar 8,53%, pengaruh tidak langsung melalui budaya kerja bernilai positif sebesar 8,15% dan pengaruh total sebesar 51,37%. Kemudian pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja bernilai positif sebesar 4,33%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja bernilai positif sebesar 8,53%, pengaruh tidak langsung melalui budaya kerja bernilai positif sebesar 2,84% dan pengaruh total sebesar 15,7%. Selanjutnya pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja bernilai positif sebesar 4,75%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja bernilai positif sebesar 8,15%, pengaruh tidak langsung melalui kompetensi bernilai positif sebesar 2,84% dan pengaruh total sebesar 15,75%.

6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko. Dimana pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja 71,4%, ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada STAI SMQ Bangko.
7. Lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara bersama-sama melalui motivasi kerja dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko. Dimana pengaruh langsung

lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara bersama-sama melalui motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 29,79%, pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 35,97% dan total pengaruhnya adalah sebesar 65,76%. Dengan demikian, secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai pada STAI SMQ Bangko.

5.2. Saran

5.2.1. Secara Praktis

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Dimasa mendatang pimpinan Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko mampu memfasilitasi ruang kerja pegawai dengan suasana kerja yang nyaman, seperti ruangan kerja yang tidak sempit, ruang kerja yang sejuk sehingga mampu memberikan rasa nyaman bagi pegawai dalam bekerja.
- b. Dimasa mendatang diharapkan kepada pimpinan STAI SMQ Bangko senantiasa mengingatkan pegawainya untuk dapat bersikap lebih disiplin lagi dalam melaksanakan tugas yang diberikan, serta dapat menjadi contoh bagi bawahannya agar senantiasa disiplin dalam bekerja. Karena berdasarkan hasil seurvey yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur pegawai masih belum begitu mampu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga seringkali

pekerjaan yang menjadi terbengkalai, dan pada saat di butuhkan baru akan dikerjakan. Hal ini tentu saja berdampak terhadap menjadi tidak efektifnya pekerjaan yang dilaksanakan.

- c. Dimasa mendatang diharapkan kepada pimpinan STAI SMQ Bangko senantiasa selalu mengingatkan pegawai untuk tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan masih adanya pegawai yang belum begitu mampu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara langsung, dan cenderung suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, sehingga membuat pekerjaan menjadi menumpuk, jika sudah demikian maka akan berdampak terhadap tidak efisiennya pekerjaan.
- d. Dimasa mendatang diharapkan pimpinan STAI SMQ Bangko mampu memperhatikan dan membenahi fasilitas kerja pegawai. Karena berdasarkan hasil suvey yang dilakukan fasilitas kerja berupa ruang kerja yang ada saat ini belumlah sesuai dengan harapan pegawai, sehingga berdampak terhadap menjadi kurangnya dorongan yang kuat dari dalam dirinya untuk dapat bekerja secara maksimal, seperti masih kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
- e. Dimasa mendatang pimpinan STAI SMQ Bangko dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya untuk senantiasa selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang dberikan. Karena berdasarkan survey yang dilakukan masih adanya pegawai kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil kerja yang di berikan sering kali salah dan harus di revisi

ulang. Hal ini tentu saja kurang baik, karena ketelitian dalam bekerja merupakan faktor yang sangat penting. Kurang telitinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan berdampak fatal terhadap hasil kerja yang diberikan.

5.2.2. Secara Akademis

Penelitian ini perlu ditindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Albatros, E. (2012). Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Kerawang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 10 No. 1.
- Asyenda, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus BAPPEDA Kota Malang).
- Arianto. D.A.N. (2013). Pengaruh Kedisilinan, Lingkungan kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2.
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Gomes, F. C. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. H. (2008). *Management personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, P., dan Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia.
- Indriantoro, N. & Supomo, B. (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Indeks.
- Kurniawan. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 1, No. 1
- Linawati dan Suhaji. (2012). Pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Herculon Carpet Semarang). Diambil 12 Mei 2015, dari situs World Wide Web:
- Luthan, F. (2009). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

- Mangkunegara, A.P. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis Robert L & Jackson J.H. (2007). *Human Resources Manajement*. New Jersey: Prentice Hall.
- Meylin, D (2008). Standar Kompetensi Tenaga Kesehatan Dalam Rangka Pengembangan Kualitas Diknakes diadopsi Competency Based Training Laboratory Operations Project (Labops). *Media Pengembangan SDM Kesehatan*, Vol. 1 No. 1, Januari 2005.
- Moehriyono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2009). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pradana, G.R. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb). *Naskah Publikasi Jurnal Program Studi Agribisnis Universitas Brawijaya*.
- Prakoso, R.D., Astuti, E.S., dan Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 14, No. 2.
- Pramono, R. (2009). Analisis Dampak Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Petugas Penyuluh Lapangan di Kabupaten Batang. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.3, No.5.
- Riduwan dan Kuncoro E.A. (2013). *Cara menggunakan dan memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rinawati, S.I dan Ingsih, K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementerian Pekerjaan Umum Di Semarang. *Jurnal Universitas Dian Nuswantoro*.
- Rivai, V dan Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Rosidah. (2009). Analisa Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di PT Cheil Jedang Indonesia. *PPs Universitas Airlangga Surabaya*.

- Ruky, A. S. (2008). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sarwoto. (2009). *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sentoso, S.P. (2008). *Model manajemen sumber daya manusia indonesia*, Asia dan Timur Jauh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit: YKPN: Yogyakarta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, F. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Pekalongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2. No. 2. November. Hal. 175 – 191. Indramayu.
- Susanto, A. B. (2007). *Corporate Social Responsibility*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.
- Susanto, H dan Aisiyah, N. (2010). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Magistra*. No. 74 ISSN 0215-9511.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa D.J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G.R & Rue, L.W. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.

- Virgana. (2011). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Educational Management*, Vol. 2, No. 1.
- Wahyudi, B. (2009). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Sulita, Bandung
- Wibowo. (2010). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Widyatmini dan Hakim, L. (2008). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. No. 2 Vol. 13.
- Wulandari, S., Sulianti, D., dan Sunardi. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada karyawan Perusahaan Batik Di Banyuwangi. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Yunanda, M.A. (2012). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (Studi pada perum jasa tirta I Malang bagian laboratorium kualitas air). Diambil 10 Mei 2015, dari situs World Wide Web: <http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/173>
- Yuniarsih, T dan Suwatno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH
TINGGI AGAMA ISLAM SYEKH MAULANA QORI
(STAI SMQ) BANGKO**

AHMADI

NIM. B. 10022023

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI
JAMBI
2018**

LATAR BELAKANG

- ❖ STAI SMQ merupakan Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori Bangko
- ❖ Dalam menjalankan aktifitas organisasinya STAI SMQ tidak luput dari permasalahan sumberdaya manusianya. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan.
- ❖ Keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas.
- ❖ Namun akhir-akhir ini kinerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko cenderung belum optimal. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan belum optimalnya kinerja pegawai ini diindikasikan oleh:

- Seringnya keterlambatan dalam membuat laporan kerja yang telah di tetapkan, seperti dalam pembuatan laporan keuangan, laporan rekap nilai siswa, laporan keadaan buku yang ada pada perpustakaan, surat menyurat, serta laporan kegiatan dosen dalam menyusun jadwal perkuliahan. Hal ini tentu saja tidak baik jika terus berlanjut, karena dampaknya akan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.
- Fasilitas kantor yang kurang memadai. Seperti toilet yang cenderung kurang bersih karena airnya sering mati. Selain itu pula kondisi ruang kerja yang rata-rata tidak mendukung lagi bagi pegawai untuk dapat bekerja dengan nyaman, hal ini dikarenakan ruang kerja yang ada masih digabungkan dengan unit-unit yang lain, belum disediakan ruang kerja berdasarkan unit kerja masing-masing. Selain itu pula ruang kantor yang sempit juga berdampak menjadi tidak beraturannya penempatan peralatan kantor yang ada, yang tidak lagi ditempatkan pada tempat yang semestinya. Selain itu belum tersedianya ruang rapat maupun aula yang baik.



- ❖ Masih ditemukan pegawai yang melaksanakan pekerjaannya tidak linier antara disiplin ilmu dengan pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga tingkat kesalahan dalam bekerjapun sering terjadi.
- ❖ Masih adanya pegawai yang menunjukkan individu yang kurang memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya, seperti terlambat datang ke kantor, pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan, keluar pada jam kerja, banyak ngobrol pada jam kerja, masih kurangnya komitmen pribadi yang dimiliki pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai. Hal ini tentu saja tidak baik bagi organisasi, karena dapat mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.



TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk memperoleh gambaran lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko.
5. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko.
6. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko.
7. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1. Lingkungan Kerja

- a. Definisi Lingkungan Kerja
- b. Jenis Lingkungan Kerja
- c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja
- d. Arti Penting Lingkungan Kerja

2.1.2. Kompetensi

- a. Definisi dan Konsep Kompetensi
- b. Dimensi Kompetensi

2.1.3. Budaya Kerja

- a. Definisi Budaya Kerja
- b. Terbentuknya Budaya Kerja
- c. Tujuan Budaya Kerja
- d. Dimensi Budaya Kerja

2.1.4. Motivasi

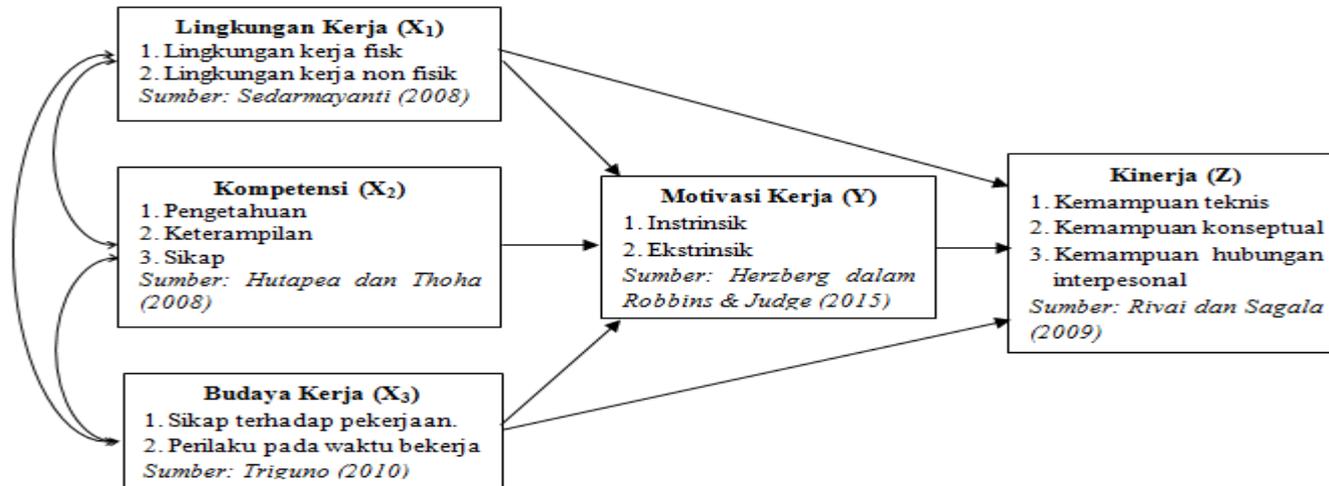
- a. Definisi Motivasi
- b. Konsep dan Teori Motivasi
- c. Dimensi Motivasi

2.1.5. Kinerja

- a. Definisi Kinerja
- b. Konsep dan Teori Kinerja
- c. Dimensi Kinerja



KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS



Hipotesis

- H_1 : Lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko dalam kondisi baik.
- H_2 : Lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.
- H_3 : Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.
- H_4 : Lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H_5 : Lingkungan Kerja, kompetensi dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H_6 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H_7 : Lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja melalui motivasi kerja berpegaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

- Metode penelitian yang digunakan bersifat deskriptif dan kuantitatif
- Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi mengenai variabel penelitian, dalam penelitian ini tentang lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi dan kinerja pegawai.
- Sedangkan pada penelitian kuantitatif yang disoroti adalah hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Walaupun uraiannya juga mengandung narasi atau bersifat deskriptif, sebagai penelitian korelasional (hubungan), fokusnya terletak pada penjelasan pada hubungan-hubungan antar variabel.

POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

- ❖ Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko yang berjumlah 73 orang pegawai.
- ❖ Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana semua pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang pegawai.

METODE ANALISIS

Analisis Deskriptif

Langkah awal untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah menghitung skor-skor dari setiap butir soal kemudian skor-skor tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan skor total.

Ket:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah sampel yang diambil

m = Jumlah alternatif jawaban tiap *item*

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m} \quad RS = \frac{73(5 - 1)}{5} = 58,4$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan dalam tabel berikut ini Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	73 – 131,39	Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Setuju
2	131,4 – 189,79	Tidak Baik / Tidak Setuju
3	189,8 – 248,19	Cukup Baik / Cukup Setuju
4	248,2 – 306,59	Baik / Setuju
5	306,6 – 365	Sangat Baik / Sangat Setuju



ANALISIS JALUR (PATH ANALYSIS)

Untuk melihat pengaruh langsung dan langsung maka digunakan formula sebagai berikut:

$$Y = P_{yx_1} \cdot X_1 + P_{yx_2} \cdot X_2 + P_{yx_3} \cdot X_3 + e_1$$

$$Z = P_{zx_1} \cdot X_1 + P_{zx_2} \cdot X_2 + P_{zx_3} \cdot X_3 + e_2$$

$$Z = P_{zy} \cdot Y + e_3$$

Ket:

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kompetensi

X_3 = udaya Kerja

Y = Motivasi Kerja

Z = Kinerja

P = Kofisien

e = Standar error

Koefisien Determinasi (R^2)

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi (Seberapa jauh perubahan variabel Y_2 dipergunakan oleh variabel X_1 , X_2 dan Y_1).

R^2 = Koefisien Korelasi

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas $< 0,05$ dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan asumsi:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka H_1 di terima dan H_0 ditolak.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka H_0 di terima dan H_1 ditolak.

Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis. dengan asumsi:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

HASIL PENELITIAN DESKRIPTIF

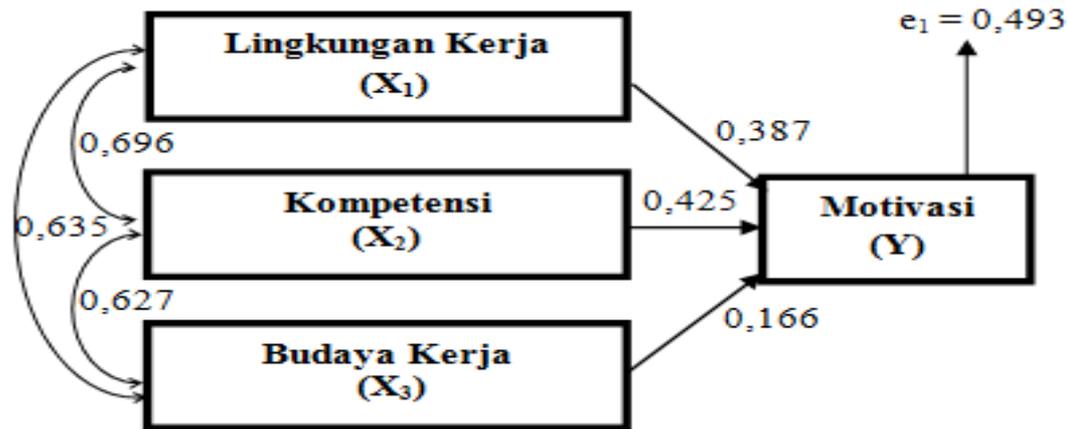
Variabel	Item Pernyataan	Skor Rata-Rata	Range	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	14	257,36	248,2 – 306,59	Baik
Kompetensi (X_2)	12	243,08	189,8 – 248,19	Cukup Baik
Budaya Kerja (X_3)	10	258,2	248,2 – 306,59	Baik
Motivasi Kerja (Y)	16	259,06	248,2 – 306,59	Tinggi
Kinerja (Z)	19	263	248,2 – 306,59	Tinggi



ANALISIS JALUR (PATH ANALYSIS)

Untuk menjawab tujuan penelitian 2 dan 3 pengaruh langsung dan tidak langsung variabel lingkungan kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan budaya kerja (X_3) secara simultan dan parsial terhadap variabel motivasi (Y), maka dilakukan dengan menggunakan analisis jalur dengan persamaan sebagai berikut:

Sub-Struktur 1 Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi.

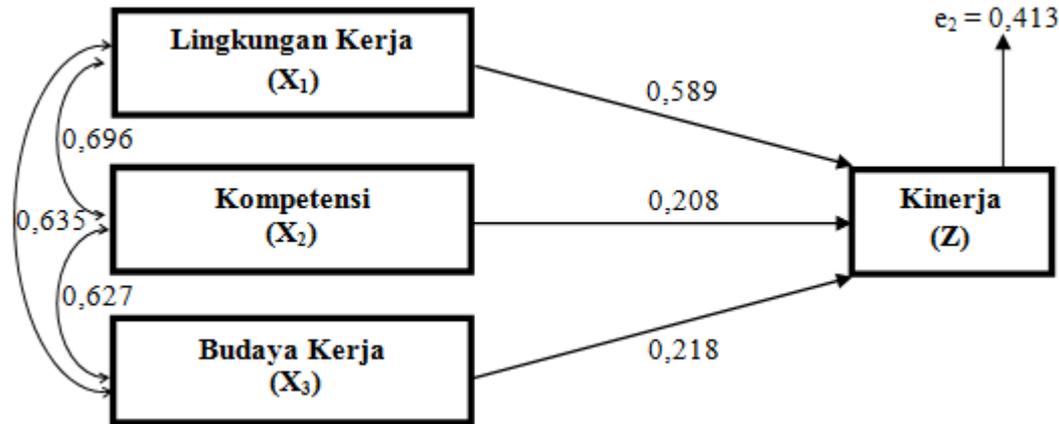


Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Langsung	Tidak Langsung			Sub Total	Total
		X_1	X_2	X_3		
Lingkungan Kerja (X_1)	14,98%		11,45%	4,08%	15,53%	30,51%
Kompetensi (X_2)	18,06%	11,45%		4,42%	15,87%	33,93%
Budaya Kerja (X_3)	2,76%	4,08%	4,42%		8,5%	11,26%
Pengaruh X_1 , X_2 , dan Y						75,7%
Pengaruh Variabel Lain						24,3%

Untuk menjawab tujuan penelitian 3 dan 4 yaitu pengaruh langsung dan tidak langsung variabel lingkungan kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan budaya kerja (X_3) secara simultan dan parsial terhadap variabel kinerja (Z), maka dilakukan dengan menggunakan analisis jalur dengan persamaan sebagai berikut:

Sub-Struktur II Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja.

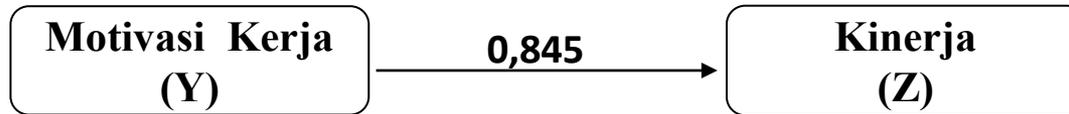


Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Langsung	Tidak Langsung			Sub Total	Total
		X_1	X_2	Y		
Lingkungan Kerja (X_1)	34,69%		8,53%	8,15%	16,68%	51,37%
Kompetensi (X_2)	4,33%	8,53%		2,84%	11,37%	15,70%
Budaya Kerja (X_3)	4,75%	8,15%	2,84%		10,99%	15,74%
Pengaruh $X_1, X_2,$ dan Y						82,81%
Pengaruh Variabel Lain						17,19%

Untuk mengetahui pengaruh langsung variabel Motivasi (Y) secara parsial terhadap variabel kinerja (Z) dengan persamaan sebagai berikut:

Sub Struktur III Motivasi Kerja Terhadap Kinerja



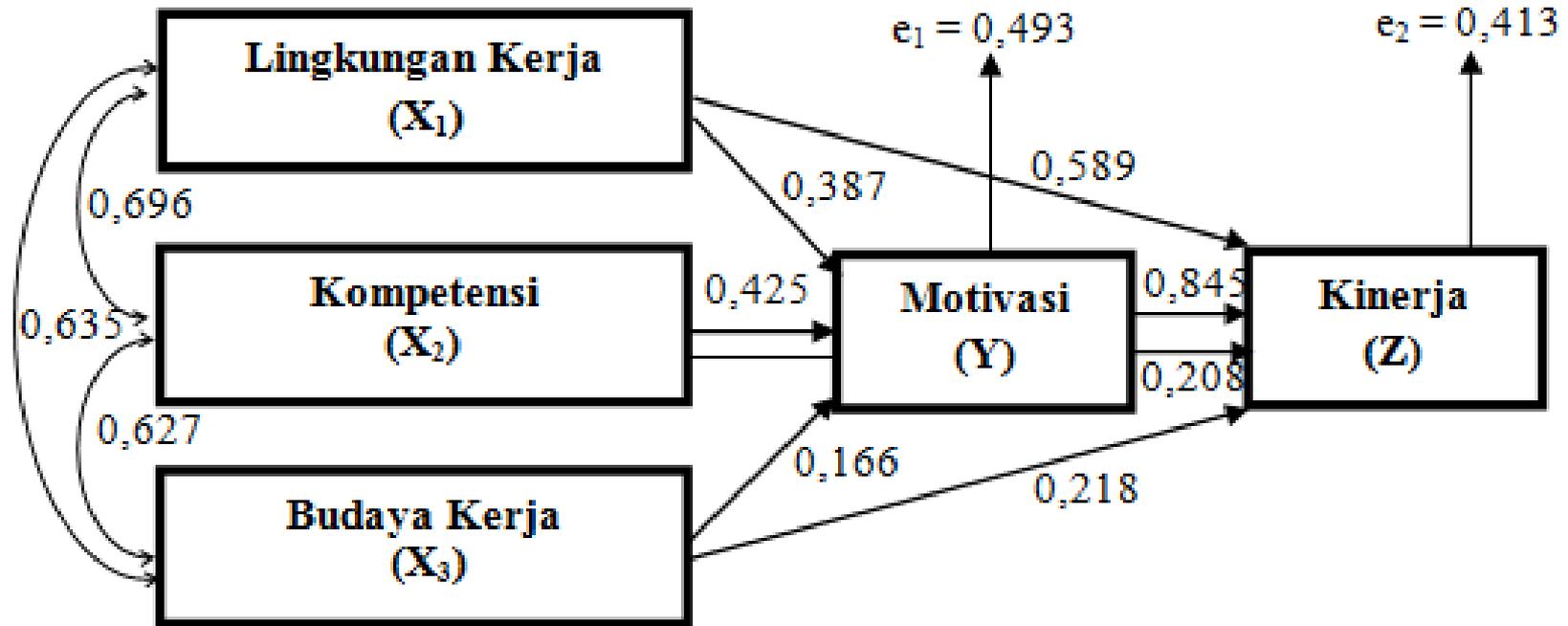
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

❖ Pengaruh langsung Y terhadap Z sebesar 0,714025 (71,4%)



Untuk mengetahui perolehan nilai pada masing-masing sub struktur koefisien jalur yang telah diuraikan dan dijelaskan baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut.

Sub Struktur IV Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi.

- ❖ Pengaruh X_1 terhadap Z melalui Y sebesar 0,192611835 (19,26%)
- ❖ Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Z melalui X_2 dan Y = 0,147221139 (14,72%)
- ❖ Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Z melalui X_3 dan Y = 0,05246308405 (5,25%)
- ❖ Total pengaruh X_1 melalui Y terhadap Z sebesar 39,23%

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi.

- ❖ Pengaruh X_2 terhadap Z melalui Y sebesar 0,074698 (7,47%)
- ❖ Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Z melalui X_1 dan Y = 0,04734130752 (4,73%)
- ❖ Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Z melalui X_3 dan Y = 0,01829345232 (1,83%)
- ❖ Total pengaruh X_2 melalui Y terhadap Z sebesar 14,03%

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi.

- ❖ Pengaruh X_3 terhadap Z melalui Y sebesar 0,03057886 (3,06%)
- ❖ Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Z melalui X_1 dan Y = 0,04526868645 (4,53%)
- ❖ Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Z melalui X_2 dan Y = 0,04908735975 (4,91%)
- ❖ Total pengaruh X_3 melalui Y terhadap Z sebesar 12,5%

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja.

- ❖ Pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Z melalui Y sebesar 29,79%
- ❖ Pengaruh tidak langsung X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Z melalui Y sebesar 35,97%
- ❖ Total pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 melalui Y terhadap Z sebesar 65,76%

UJI HIPOTESIS

No	Jalur	F_{hitung}/t_{hitung}	F/t tabel 0,05	Kesimpulan
2	$X_1, X_2 \text{ \& } X_3 - Y$	71,717	2,73	Hipotesis Diterima
3	$X_1 - Y$	4,376	1,666	Hipotesis Diterima
	$X_2 - Y$	4,856	1,666	Hipotesis Diterima
	$X_3 - Y$	2,043	1,666	Hipotesis Diterima
4	$X_1, X_2 \text{ \& } X_3 - Y$	111,609	2,73	Hipotesis Diterima
5	$X_1 - Z$	7,955	1,666	Hipotesis Diterima
	$X_2 - Z$	2,831	1,666	Hipotesis Diterima
	$X_3 - Z$	3,191	1,666	Hipotesis Diterima
6	$Y - Z$	13.312	1,666	Hipotesis Diterima



KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja, motivasi dan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko dalam kondisi yang baik.
2. Lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
3. Lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
4. Lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5. Lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7. Lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya kerja secara bersama-sama melalui motivasi kerja dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap terhadap kinerja pegawai

SARAN

Secara Praktis

- ❑ Dimasa mendatang pimpinan Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko mampu memfasilitasi ruang kerja pegawai dengan suasana kerja yang nyaman
- ❑ Dimasa mendatang diharapkan kepada pimpinan STAI SMQ Bangko senantiasa mengingatkan pegawainya untuk dapat bersikap lebih disiplin lagi dalam melaksanakan tugas yang diberikan, serta dapat menjadi contoh bagi bawahannya agar senantiasa disiplin dalam bekerja.
- ❑ Dimasa mendatang diharapkan kepada pimpinan STAI SMQ Bangko senantiasa selalu mengingatkan pegawai untuk tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.
- ❑ Dimasa mendatang diharapkan pimpinan STAI SMQ Bangko mampu memperhatikan dan membenahi fasilitas kerja pegawai.
- ❑ Dimasa mendatang pimpinan STAI SMQ Bangko dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya untuk senantiasa selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Secara Akademis

Penelitian ini perlu ditindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja pegawai.

SEKIAN
TERIMA KASIH

