



**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS TERHADAP
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI SUMATERA UTARA)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan**

Oleh :

IRNA TYENTI

NPM 1415310702

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2019

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

*“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah.”
(HR, Turmudzi)*

*“Bukanlah ilmu yang seharusnya datangimu, tetapi kamulah yang harus
mendatangi ilmu itu.”
(Imam Malik)*

*“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah
kesulitan itu ada kemudahan.”
(QS. Asy Syarh ayat 5-6)*

*“Waktu adalah pedang. Jika engkau tidak memanfaatkannya dengan baik,
maka ia akan memanfaatkanmu.”
(HR, Muslim)*

Alhamdulillah..

*Sujud syukur kupanjatkan kepada Allah SWT, Tuhanku yang Maha Pengasih lagi
Penyayang. Sungguh besar karunia dan nikmat Mu ya Rabb yang telah Engkau
berikan, sehingga ku bisa menggapai citaku dan melewati setiap tahap
kehidupanku. Semoga Engkau tetap membimbing hamba melewati setiap tahap
hidup baru yang mungkin akan lebih besar lagi halangan dan rintangannya.*

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta yakni Papa tersayang Ardansyah dan Ibu tercinta Murniati, adik-adik tersayang Ardea dan Jordan serta seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis.
2. Bapak dan Ibu Dosen yan telah membagikan ilmu dan membimbingku dengan sabar.
3. Teman hidupku M. Ridho Nasution yang selalu mencintai penulis dan memberikan dukungan moril maupun materil.
4. Seluruh teman-teman yang selalu mendukungku yakni: Fahmi, Soviyanti Br. Nababan, Nur Aini, Fitriyanti, Ayang Kuswira dan teman-teman yang tidak disebutkan namanya.

ABSTRAK

Keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik tentunya diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak hanya itu, keadaan lingkungan kerja yang baik, diharapkan bisa mendorong sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Penelitian ini dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y2) secara langsung dan melalui motivasi kerja (Y1) sebagai variabel intervening. Sampel penelitian terdiri dari 50 orang yang diambil dari populasi sejumlah 198 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Incidental Sampling* (*teknik memilih sampel secara kebetulan*) pada *non probability sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analisis data *path analysis*. Pengujian data menggunakan program SPSS Versi 16.

Kata Kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The existence of human resources that have good competence is certainly needed to achieve company goals. Not only that, a good working environment is expected to encourage human resources who work in the company to do their jobs well. This research was conducted on Civil Servants at the Ministry of Religion North Sumatra Regional Office. This research was conducted with the aim of analyzing the influence of competency (X1), work environment (X2) influencing work performance (Y2) directly and through work motivation (Y1) as an intervening variable. The study sample consisted of 50 people taken from a population of 198 people. The sampling technique in this study uses Incidental Sampling techniques (techniques for choosing samples by chance) on non probability sampling. This research uses path analysis method. Data testing uses the SPSS Version 16 program.

Keywords : Competency, Work Environment, Work Motivation, Work Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara). Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu dan pengarahan serta bimbingan kepada penulis.
5. Bapak Rahmat Hidayat, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu dan pengarahan serta bimbingan kepada penulis.
6. Seluruh dosen Pengajar dan Staf Akademis yang ada di lingkungan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

7. Mr. Danny Hidayat, B.Sc dan Ms. Monika Marpaung, B.Sc., M.Pd. selaku Koordinator dan Kepala Sekolah SD Integritas Bangsa School di tempat saya bekerja yang sudah berkenan memberikan dukungan kepada penulis dalam proses penyelesaian karya tulis ini.
8. Yang terkasih kedua orang tua penulis yakni Papa tersayang Ardansyah dan Ibu tercinta Murniati, adik-adik tersayang Ardea dan Jordan serta seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis.
9. Teruntuk teman hidupku M. Ridho Nasution penulis ucapkan terima kasih atas cinta dan dukungan moril maupun materil kepada penulis.
10. Tak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh keluarga dan teman-teman seperjuangan di “Panca Budi” serta semua pihak yang tidak disebut namanya yang telah berkenan memberikan bantuan doa dan dorongan berupa moral maupun materil.

Akhirnya dengan menyerahkan diri kepada Allah SWT dan senantiasa memohon petunjuk dan perlindungan dari Allah SWT, kiranya penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Mei 2019

IRNA TYENTI
1415310702

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
G. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. Kompetensi.....	10
a. Pengertian Kompetensi	10
b. Manfaat Kompetensi	11
c. Indikator Kompetensi.....	13
2. Lingkungan Kerja.....	14
a. Pengertian Lingkungan Kerja	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	14
c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	15
3. Motivasi Kerja	16
a. Pengertian Motivasi	16

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	17
c. Indikator-Indikator Motivasi	18
4. Kinerja	19
a. Pengertian Kinerja	19
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
c. Indikator-Indikator Kinerja	22
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Konseptual	24
D. Hipotesis	26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	28
1. Populasi	28
2. Sampel	28
3. Jenis dan Sumber Data	28
D. Variabel penelitian dan Defenisi Operasional	29
1. Variabel Penelitian	29
2. Defenisi Operasional	29
E. Teknik pengumpulan data	31
F. Teknik Analisa Data	33
1. Uji Kualitas Data	33
a. Uji Validitas	33
b. Uji Reliabilitas	34
2. Uji Asumsi Klasik	34
a. Uji Normalitas	34
b. Uji Multikolinearitas	35
c. Uji Heterokedastisitas	35
3. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	36
4. UjiKesesuaian Data (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	37
a. Uji T (Parsial)	37
b. Uji Determinasi	38
c. Uji Mediasi	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	39
1. Deskripsi Objek Penelitian	39
a. Sejarah Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Sumatera Utara	39
b. Visi Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Sumatera Utara	40

c. Misi Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Sumatera Utara.....	40
d. Struktur Organisasi	41
e. Deskripsi Bidang Pekerjaan	43
2. Deskripsi Karakteristik Responden	50
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
3. Penyajian Data Jawaban Responden	52
4. Uji Kualitas Data	69
a. Uji Validitas	69
b. Uji Reliabilitas	71
5. Uji Asumsi Klasik	73
a. Uji Normalitas.....	73
b. Uji Multikolinearitas	75
c. Uji Heterokedastisitas	76
6. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	78
a. Analisis Regresi Model 1	78
b. Analisis Regresi Model 2.....	79
c. Analisis Regresi Model 3.....	80
7. UjiKesesuaian.....	82
a. Uji T (Parsial).....	82
b. Determinasi	83
c. Uji Mediasi.....	84
1. Interpretasi kompetensi (X1) terhadap kinerja kerja (Y2) melalui motivasi kerja (Y1).....	84
2. Interpretasi Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja kerja (Y2) melalui motivasi kerja (Y1).....	87

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	91
B. Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Sebaran Penempatan Pegawai dalam Jabatan Struktural	2
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	27
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel	29
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel 4.4	Jawaban Responden Tentang Kompetensi (X1.1)	52
Tabel 4.5	Jawaban Responden Tentang Kompetensi (X1.2)	52
Tabel 4.6	Jawaban Responden Tentang Kompetensi (X1.3)	53
Tabel 4.7	Jawaban Responden Tentang Kompetensi (X1.4)	53
Tabel 4.8	Jawaban Responden Tentang Kompetensi (X1.5)	54
Tabel 4.9	Jawaban Responden Tentang Kompetensi (X1.6)	54
Tabel 4.10	Jawaban Responden Tentang Kompetensi (X1.7)	55
Tabel 4.11	Jawaban Responden Tentang Kompetensi (X1.8)	55
Tabel 4.12	Jawaban Responden Tentang Kompetensi (X1.9)	56
Tabel 4.13	Jawaban Responden Tentang Kompetensi (X1.10)	56
Tabel 4.14	Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2.1)	57
Tabel 4.15	Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2.2)	57
Tabel 4.16	Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2.3)	58
Tabel 4.17	Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2.4)	58
Tabel 4.18	Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2.5)	59
Tabel 4.19	Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2.6)	59
Tabel 4.20	Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2.7)	60
Tabel 4.21	Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2.8)	60
Tabel 4.22	Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja(Y1.1)	61
Tabel 4.23	Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (Y1.2)	61
Tabel 4.24	Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (Y1.3)	62
Tabel 4.25	Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (Y1.4)	62
Tabel 4.26	Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (Y1.5)	63
Tabel 4.27	Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (Y1.6)	63
Tabel 4.28	Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (Y2.1)	64
Tabel 4.29	Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (Y2.2)	64
Tabel 4.30	Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (Y2.3)	65
Tabel 4.31	Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (Y2.4)	65
Tabel 4.32	Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (Y2.5)	66
Tabel 4.33	Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (Y2.6)	66
Tabel 4.34	Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (Y2.7)	67
Tabel 4.35	Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (Y2.8)	67
Tabel 4.36	Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (Y2.9)	68
Tabel 4.37	Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (Y2.10)	68

Tabel 4.38 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1).....	69
Tabel 4.39 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	70
Tabel 4.40 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y1)	70
Tabel 4.41 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y2)	71
Tabel 4.42 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X1)	72
Tabel 4.43 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)	72
Tabel 4.44 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Y1)	72
Tabel 4.45 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y2)	72
Tabel 4.46 Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov Smirnov (K-S)</i>	75
Tabel 4.47 Hasil Uji Multikolinearitas Dependent Variabel Kinerja.....	75
Tabel 4.48 Hasil Uji Multikolinearitas Dependent Variabel Motivasi Kerja.....	76
Tabel 4.49 Hasil Uji Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	78
Tabel 4.50 Koefisien Determinasi Terhadap Kinerja.....	79
Tabel 4.51 Hasil Uji Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	79
Tabel 4.52 Koefisien Determinasi Terhadap Motivasi Kerja.....	80
Tabel 4.53 Hasil Uji Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	80
Tabel 4.54 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh Tidak Langsung.....	81
Tabel 4.55 Hasil Uji T Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	82
Tabel 4.56 Koefisien Determinasi Terhadap Kinerja.....	83
Tabel 4.57 Koefisien Determinasi Terhadap Motivasi Kerja.....	83
Tabel 4.58 Koefisien Determinasi Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja .	84
Tabel 4.59 Hasil Uji Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja.....	84
Tabel 4.60 Koefisien Determinasi Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	85
Tabel 4.61 Hasil Uji Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	85
Tabel 4.62 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	87
Tabel 4.63 Hasil Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	87
Tabel 4.64 Koefisien Determinasi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja.....	87
Tabel 4.65 Hasil Uji Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	42
Gambar 4.2 Histogram Hasil Uji Normalitas	73
Gambar 4.3 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas	72
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Motivasi Kerja	77
Gambar 4.5 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Kinerja Kerja.....	77
Gambar 4.6 Kerangka Konseptual Analisis Jalur.....	80
Gambar 4.7 Analisis Intervening Kompetensi Terhadap Kinerja Kerja Melalui Motivasi Kerja.....	86
Gambar 4.8 Analisis Intervening Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Melalui Motivasi Kerja.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era teknologi saat ini, pemerintah mulai memusatkan perhatiannya kepada praktik manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, agar bisa mendapatkan sumber daya yang handal yang mampu memberikan sumbangan dalam menghasilkan nilai tambah, yaitu pencapaian tujuan organisasi, peningkatan pengabdian dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Permasalahan yang sering muncul dalam penyusunan organisasi pemerintahan adalah masalah kompetensi lulusan pegawai yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam jabatannya. Hal ini menyebabkan kreativitas, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tidak mampu mengatasi tantangan zaman serta tidak mampu memanfaatkan peluang yang ada. Apabila Pendayagunaan sumber daya manusia dapat lebih optimal tentunya akan memberikan efek positif bagi organisasi terutama dalam kinerja pegawai di dalamnya.

Menurut Badan Kepegawaian Negara yang dikutip oleh Sudarmanto (2009 : 49) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Berdasarkan data yang diperoleh penulis pada proses *prasurvey* yang dilakukan di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, masih ditemui adanya penempatan Pegawai

Negeri Sipil yang belum sesuai dengan latar belakang pengetahuan dan pendidikan yang dimiliki. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Sebaran Penempatan Pegawai dalam Jabatan Struktural

NO	NAMA	PENDIDIKAN	PENEMPATAN
1	Muhammad Yahdinin Lubis, S.HI	Sarjana Hukum Islam	Pengembang Potensi Siswa / Santri/Mahasiswa Seksi Sarana dan Prasarana Bidang Pendidikan Madrasah Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara
2	Chairil Amri . S.Kom.	Sarjana Komputer	Pengembang Pegawai Sub Bagian Organisasi, Tata Laksana, dan Kepegawaian Bagian Tata Usaha Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara
3	Yusniarti, S.Sos	Sarjana Sosial	Pengolah Bahan Perencanaan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan Bagian Tata Usaha Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara
4	Haryati Pasaribu, S.H.	Sarjana Hukum	Pengolah Daftar Gaji Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan Bagian Tata Usaha Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara
5	Hj. Fatimah, S.Ag	Sarjana Agama Islam	Analisis Kepegawaian Madya Sub Bagian Organisasi, Tata Laksana, dan Kepegawaian Bagian Tata Usaha Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara
6	Ahmad Shafwan Al Fadli, S.Sos.I	Sarjana Sosial	Penyusun Laporan Keuangan Seksi

			Pemberdayaan Kantor Urusan Agama Bidang Urusan Agama Islam Dan Pembinaan Syariah Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara
7	Hartaking, SE	Sarjana Ekonomi	Penyusun Bahan Urusan Agama Khonghucu Sub Bagian Hukum dan Kerukunan Umat Beragama Bagian Tata Usaha Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara
8	Ernawati Ritonga, SE	Sarjana Ekonomi	Pranata Humas Madya Sub Bagian Informasi dan Hubungan Masyarakat Bagian Tata Usaha Kanwil
9	Tioria Sibarani, S.PAK	Sarjana Pendidikan Agama Kristen	Pengawas Sarana Kantor Sub Bagian Umum Bagian Tata Usaha Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara
10	Surahman Mustopa Pasha, S.Pd.I	Sarjana Pendidikan Islam	Pengelola Angkutan Kendaraan Sub Bagian Umum Bagian Tata Usaha Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

Sumber : *Sub Bagian Organisasi, Tata Laksana, dan Kepegawaian Bagian Tata Usaha Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, diolah Juli 2018*

Dari tabel tersebut, dapat diidentifikasi adanya permasalahan, yaitu adanya ketidaksesuaian antara penempatan pegawai dengan latar pendidikan yang dimiliki beberapa pejabat struktural dan fungsional di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Sumatera Utara. Ketidaksesuaian ini dapat dimungkinkan karena adanya faktor penghambat seperti keterbatasan sumber daya manusia, motivasi, dan kepentingan lainnya.

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai yang bekerja di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, nyaman, aman, dan sehat. Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawai, sehingga pegawai dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, mengurangi tingkat absensi, kecelakaan, dan lain-lain. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi motivasi yang pada akhirnya menurunkan tingkat kinerja pegawai.

Namun pada kenyataannya keadaan lingkungan kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang diharapkan kondusif, tidak sesuai dengan pengamatan yang penulis dapatkan di lapangan. Banyak faktor yang menyebabkan kurang kondusifnya lingkungan kerja seringkali pedagang masuk ke dalam kantor untuk menawarkan produknya dengan intensitas 2 (dua) sampai 3 (tiga) kali dalam sehari sering kali mengganggu fokus kerja pegawai, desain tempat kerja dan ruang pada beberapa ruang bagian dan bidang didesain belum sesuai tempat kerja yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari meja kerja antar pegawai terlalu berdekatan, banyaknya dokumen dan barang-barang lain yang ditumpuk di belakang meja kerja sering kali mengganggu dan menghambat pergerakan pegawai.

Penulis juga mengamati masih adanya fasilitas yang kurang memadai pada lingkungan kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Diantaranya ada jaringan internet yang digunakan pada beberapa ruangan sub bidang dan bagian kantor sering mengalami gangguan (*error*). Minimnya alat

fotocopy sehingga pegawai harus keluar untuk mengcopy dokumen dalam jumlah yang banyak, hal tersebut akan sangat menyita jam kerja pegawai.

Selain faktor kompetensi dan lingkungan kerja, kinerja dapat dipengaruhi melalui motivasi kerja. Mangkunegara (2017 : 93) mendefinisikan motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Jika seseorang termotivasi melakukan suatu pekerjaan, maka pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan baik, bertanggung jawab dan tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkannya. Namun, fakta dilapangan penulis melihat Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara belum sepenuhnya bekerja secara maksimal. Penulis melihat masih adanya pegawai yang santai pada saat jam kerja, adanya pegawai yang sering mangkir atau tidak berada di tempat bekerja pada saat jam kerja, adanya penggunaan jam istirahat yang kurang efektif, karena sering disalahgunakan untuk keperluan lain yang membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor, adanya pegawai yang bermalas-malasan mengikuti kegiatan apel pada Senin pagi dan Jumat Sore serta Upacara Kedinasan.

Berdasarkan uraian di atas penulis berusaha untuk membahas masalah ini menjadi sebuah penelitian yang diberi judul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus terhadap Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara).”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya ketidaksesuaian antara penempatan pegawai dengan latar pendidikan yang dimiliki beberapa pejabat struktural dan fungsional pada Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja yang masih kurang kondusif. Hal ini dapat dilihat dari: seringnya pedagang masuk ke dalam kantor untuk menawarkan produknya dengan intensitas 2 (dua) sampai 3 (tiga) kali dalam sehari sering kali mengganggu fokus kerja pegawai, desain tempat kerja dan ruang pada beberapa ruang bagian dan bidang didesain belum sesuai tempat kerja yang baik serta fasilitas pendukung kerja masih belum maksimal diantaranya jaringan internet yang digunakan pada beberapa ruangan sub bidang dan bagian kantor sering mengalami gangguan (*error*). Minimnya alat *fotocopy* sehingga pegawai harus keluar untuk mengcopy dokumen dalam jumlah yang banyak, hal tersebut akan sangat menyita jam kerja pegawai pada Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Sumatera Utara
3. Motivasi kerja pegawai yang belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang santai pada saat jam kerja, adanya pegawai yang sering mangkir atau tidak berada di tempat bekerja pada saat jam kerja, adanya penggunaan jam istirahat yang kurang efektif, karena sering disalahgunakan untuk keperluan lain yang membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor, adanya pegawai yang bermalas-malasan mengikuti kegiatan apel pada Senin pagi dan Jumat Sore serta Upacara Kedinasan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi masalah agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

D. Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi, dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah kompetensi, dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompetensi, dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui kompetensi, dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah:

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah pengetahuan mengenai teori analisis pengaruh kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

b. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penulisan ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan dapat dijadikan sebagai sumber acuan bagi penelitian selanjutnya.

G. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Rokhilah dan Susetyo Darmanto (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (Plkb) Di Kabupaten Pematang”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus terhadap Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara).”

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Model penelitian : dalam penelitian terdahulu menggunakan metode regresi berganda. Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).
2. Variabel penelitian : penelitian sebelumnya menggunakan 3 (tiga) variabel *independent* yaitu kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerjadan 1 (satu) variabel *dependent* yaitu kinerja. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel *independent* yaitu kompetensi, dan lingkungan kerja, 2 (dua) variabel *dependent* yaitu motivasi kerja dan kinerja.
3. Jumlah observasi sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 52 pegawai sedangkan penelitian ini berjumlah 50 pegawai.
4. Waktu penelitian : penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.
5. Lokasi penelitian : lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (Plkb) Di Kabupaten Pematang, sedangkan penelitian ini di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Perbedaan model penelitian, variabel penelitian, jumlah observasi, sampel, waktu, dan lokasi penelitian menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata kompeten yang berarti cakap, mampu, atau terampil. Sutrisno (2009 : 202) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Kompetensi dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan, Sutrisno (2009). Mulyasa dalam Sutrisno (2009 : 203) juga mengemukakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi

yang sedang dan akan terus berkembang. Sedarmayanti (2017 : 21) mengemukakan kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000(Pasal 3), kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya.

Sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi dapat tetap hidup dan berkembang. Andersen, Martoyo yang dikutip oleh Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lain yang membedakan seseorang yang perform dan tidak perform.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan segala hal yang berkaitan dengan kemampuan , keterampilan serta pengetahuan yang merupakan salah satu faktor pendukung bagi SDM dalam menjalankan peran dan tanggung jawab pekerjaannya. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai keberhasilan sebuah organisasi .

b. Manfaat Kompetensi

Kompetensi dalam sebuah organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi. Saat ini konsep kompetensi merupakan aspek yang paling sering digunakan oleh

manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan dan pengembangan sumber daya manusia di dalamnya.

Menurut Edy Sutrisno (2009 : 208) manfaat kompetensi adalah:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

2. Alat seleksi karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang baik.

3. Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjaadikan suatu organisasi “ramping mengharuskan untuk mencari pegawai yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi
Kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi focus dalam unjuk kerja pegawai.

c. Indikator Kompetensi

Dalam penelitian ini, dimensi dan indikator yang digunakan berdasarkan teori dari Spencer dan Spencer yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2009), diantaranya:

1. Keterampilan (*Skill*), diantaranya:
 - a. Inisiatif
 - b. Kemampuan
2. Pengetahuan (*Knowledge*), diantaranya:
 - a. Mampu memecahkan masalah
 - b. Sifat ingin tahu
3. Konsepdiri (*Self Concepts*), diantaranya:
 - a. Membangun hubungan kerja yang baik
 - b. Percaya diri
4. Motif (*Motive*), diantaranya:
 - a. Ingin dihargai
 - b. Kebanggaan
5. Sifat (*Traits*), diantaranya:

- a. Mampu beradaptasi
- b. Kontrol diri

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu faktor terwujudnya kinerja yang baik adalah faktor lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan minat dan memungkinkan pegawai dapat bekerja optimal. Lingkungan yang kondusif akan dapat menciptakan rasa aman, nyaman dan tenteram.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi minat kerja pegawai seperti pernyataan Danang Sunyoto (2012) bahwasanya lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhidirinya dalam menjalankan tugas, misalnya kebersihan, penerangan, musik, dan lain-lain. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah uraian mengenai jabatan yang jelas, baik target kerja, komunikasi, iklim dalam pekerjaan, dan fasilitasnya.

Sedarmayanti (2009) mendefenisikan lingkungan kerja merupakan semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yang baik menurut Robbins (2010) adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam

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. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan suhu luar jika perubahan suhu luar tubuh tidak lebih dari 20% (dua puluh persen) untuk kondisi panas dan 35% (tiga puluh lima persen) untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja isik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai. Faktor lain dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2010) terdiri dari: ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, dan privasi. Ruangan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Ruangan kerja yang diatur sesuai dengan daya tampung karyawan di dalamnya lebih memungkinkan untuk terciptanya rasa nyaman dalam bekerja, sementara ruangan kerja yang sempit akan membuat pegawai sulit bergerak dan menghasilkan kinerja yang tidak baik.

c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengutip teori indikator dari Siagian (2008) diantaranya:

1. Fasilitas kerja yang cukup untuk mendukung pekerjaan yang maksimal.
2. Memiliki jaringan yang kuat agar pekerjaan kantor tidak terhambat.

3. Ventilasi pertukaran udara yang baik dan tersedianya tempat ibadah.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Setiap orang pasti pernah mengalami penat dan jenuh dalam bekerja. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan, *deadline* yang menumpuk, target yang harus dicapai seringkali menjadi beban bagi para pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu memotivasi pegawai dalam bekerja diperlukan untuk merangsangnya melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi kerja menurut George R. Terry (dalam Sedarmayanti :2016) adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Defenisi motivasi menurut Richard M. steers yang dikutip oleh Sedarmayanti (2016) adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan.

Secara tak sadar, rutinitas yang dilakukan sehari-hari dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai. Jika hal itu terjadi, maka bisa berdampak buruk terhadap kinerja pegawai itu sendiri dan berimbas kepada kinerja pada organisasi tersebut, sehingga berdampak terhadap perkembangan organisasi. Sedarmayanti (2016 : 257) mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Malayu S.P Hasibuan (2013). Veithzal Rivai (2011) mengartikan motivasi kerja sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu

Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Malayu S. P Hasibuan (2010), mendefinisikan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus.

Dari beberapa pengertian di atas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu yang berasal dari dalam dirinya dan atas kesadarannya mau melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor motivasi yang berhubungan nyata terhadap kondisi pemberdayaan pegawai menurut Hendiana dalam Ishak, dkk (2003 : 45) adalah:

1. Sifat pekerjaan itu sendiri.
2. Kondisi budaya kerja.
3. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian.

4. Kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik.
5. Kondisi hubungan antar sesama pegawai.
6. Jaminan rasa aman bagi pegawai.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Rivai (2004 : 456) diantaranya adalah rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

c. Indikator – Indikator Motivasi

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan teori motivasi berprestasi dari McClelland dalam Sutrisno (2009:128) yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), terdiri dari:
 - b. Berorientasi pada tujuan
 - c. Bertanggung jawab
 - d. Kreatif dan inovatif
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), terdiri dari:
 - a. Mampu menjadi teladan bagi orang lain
 - b. Suka mempengaruhi orang lain
- 3) Kebutuhan akan afiliasi/persahabatan (*need for affiliation*), terdiri dari:
 - a. Suka bekerja sama
 - b. Demokratif

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan alat yang digunakan pihak manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi sasaran yang dicapai, kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta efektifitas kerja. Pada dasarnya kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan untuk melihat kesinergian antara manajer, individu dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2017 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robbins (2010 : 188) merupakan hasil akhir dari sebuah aktivitas

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya Veithzal Rivai, dkk (2009 :548).

Moeheriono (2009) juga mendefinisikan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi , dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Prawirosentono (2008) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak aspek internal maupun eksternal yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang efektif dan efisien pada suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009) kompetensi kerja merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Widodo (2015) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai

Kualitas dan kemampuan pegawai adalah hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan / pelatihan , etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

2. Sarana pendukung

Sarana pendukung merupakan hal-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

Supra sarana adalah hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan dengan masyarakat. Aktifitas organisasi tidak hanya terjadi didalam organisasi saja.

Selain faktor yang dikemukakan oleh Simanjuntak yang dikutip oleh Widodo (2015), penelitian ini juga mengutip faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:67) diantaranya:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality(knowledge + skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Indikator-Indikator Kinerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011), diantaranya:

1. Kuantitas kerja, diantaranya:
 - a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
 - c. Keterampilan
2. Kualitas dari hasil, diantaranya:
 - a. Kerapihan
 - b. Ketelitian
3. Tanggung jawab, diantaranya:
 - a. Tepat waktu
 - b. Mengambil keputusan
4. Inisiatif, diantaranya:
 - a. Kemampuan
 - b. Dapat bekerja sendiri dan dalam tim

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil
1	Rokhilah dan Susetyo Darmanto (2014)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan	Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja	Kinerja	Regresi Berganda	Kompetensi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap

		Program Keluarga Berencana (Plkb) di Kabupaten Pematang				kinerja PLKB di Kabupaten Pematang.
2.	Nurmila Sari (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pabaku Stabat	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi	Kinerja pegawai	Analisis kuantitatif dan regresi linier berganda	Kepemimpinan dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pabaku Stabat
3.	Mahesa, Deewardan Djastuti, Indi (2010)	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)	Motivasi, Kepuasan kerja	Lama kerja, Kinerja karyawan	Moderated Regression Analysis	Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan lama kerja sebagai variabel moderating

4.	Tri Widari (2016)	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)	Disiplin, Lingkungan kerja	Kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	Disiplin, Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
----	-------------------	--	----------------------------	-----------------	-------------------------	--

C. Kerangka Konseptual

Menurut Rusiadi (2014 : 62), kerangka konseptual atau kerangka teoritis merupakan pondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka teoritis atau konseptual adalah jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan, dan di elaborasi secara logis antar variabel yang dianggap relevan pada situasi masalah dan didefinisikan melalui proses seperti wawancara, pengamatan dan *survey* literatur. Pengalaman dan intuisi juga berperan dalam menyusun kerangka teoritis.

Sedarmayanti (2017 : 21) mengemukakan kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi terhadap kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, dimana pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2017) menuturkan lingkungan kerja adalah uraian mengenai jabatan yang jelas, baik target kerja, komunikasi, iklim dalam pekerjaan, dan fasilitasnya. Menurut Mangkunegara (2017 : 94) lingkungan kerja

mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai, dimana motif berprestasi yang dimiliki oleh pegawai yang tumbuh dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang akan meningkatkan kinerja pegawai.

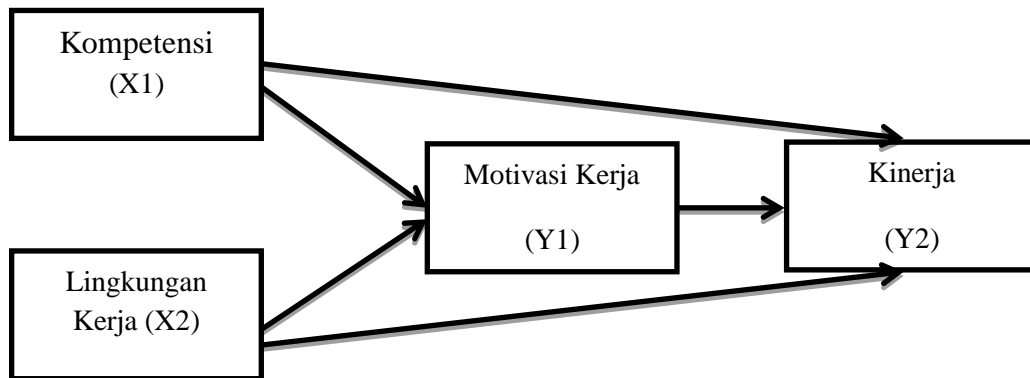
Sedarmayanti (2016:257) mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, dimana seseorang yang termotivasi akan bersedia melakukan upaya tertinggi untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Metode penelitian ini menggambarkan pengaruh antara variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Untuk memperjelas variabel-variabel di atas, maka penulis membuat kerangka penelitian pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Kompetensi, dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
2. Kompetensi, dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Menurut Rusiadi (2015), penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Gatot Subroto No. 261 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Desember 2018 hingga Mei 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Uraian	Des 2018	Jan 2019	Feb 2019	Mar 2019	Apr 2019	Mei 2019
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■					
2	Penyusunan proposal		■				
3	Seminar proposal		■				
4	Perbaikan/ACC Proposal			■			
5	Pengolahan data			■			
6	Penyusunan skripsi				■		
7	Bimbingan skripsi					■	
8	Sidang meja hijau						■

Sumber: *Penulis (2018-2019)*

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Rusiadi (2015:30), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah populasi sebanyak 198 orang ASN.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2015 : 31), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Incidental Sampling* (teknik memilih sampel secara kebetulan) pada *nonprobability sampling*. *Non Probability Sampling* adalah teknik penarikan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel (Rusiadi, 2015). Jadi sampel data yang diambil dari penelitian ini sebanyak 50 responden dari total pegawai sebanyak 198 pegawai.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2(duaa) variabel bebas (Eksogen) yaitu : variabel bebas pertama kompetensi (X1), variabel bebas kedua lingkungan kerja (X2), dan variabel terikat (Endogen) yaitu variabel terikat pertama motivasi kerja (Y1) dan variabel terikat kedua kinerja (Y2).

2. Defenisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuisisioner penulisan sebagai berikut :

Tabel 3.2Definisi operasional variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator	Deskripsi	Skala
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang mampu melaksanakan	1.Keterampilan	a) Inisiatif b) Kemampuan	Likert
		2.Pengetahuan	a) Mampu memecahkan masalah b) Sifat ingin tahu	
		3.Konsep diri	a) Membangun hubungan kerja yang baik	

	peran dan tanggung jawabnya.		b) Percaya diri	
	Sedarmayanti (2017 : 21)	4.Motif	a) Ingin dihargai b) Kebanggaan	
		5.Sifat	a) Mampu beradaptasi b) Kontrol diri	
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah uraian mengenai jabatan yang jelas, baik target kerja, komunikasi, iklim dalam pekerjaan, dan fasilitasnya. Anwar Prabu Mangkunegara (2017)	1.Fasilitas	a) Fasilitas kelengkapan kerja b) Fasilitas sosial	Likert
		2.Rekan Kerja	a) Hubungan dengan rekan kerja b) Kemampuan bekerja dalam tim	
		3.Suasana Ruang Kerja	a) Penempatan meja kursi dan fasilitas kerja b) Warna dekorasi c) Keberadaan ventilasi	
Motivasi kerja (Y1)	Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Malayu S.P Hasibuan (2013)	1.Kebutuhan akan prestasi	a) Berorientasi pada tujuan b) Bertanggung jawab c) Kreatif dan inovatif.	Likert
		2.Kebutuhan akan kekuasaan	a) Mampu menjadi teladan bagi orang lain b) Suka mempengaruhi orang lain	
		3.Kebutuhan akan afiliasi	a) Suka bekerja sama	

Kinerja (Y2)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017 : 67)	1. Kuantitas kerja	a) Kecepatan b) Kemampuan c) Keterampilan	Likert
		2. Kualitas hasil	a) Kerapihan b) Ketelitian	
		3. Tanggung jawab	a) Tepat waktu b) Berani mengambil keputusan	
		4. Inisiatif	a) Kemampuan b) Dapat bekerja sendiri maupun tim	

Sumber: *Diolah Penulis 2018*

E. Teknik Pengumpulan Data

Guna mendapat data dalam membahas skripsi ini penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan cara, sebagai berikut :

1. Daftar pertanyaan (angket). Berupa daftar pertanyaan kepada objek yang diteliti kepada responden, dengan alternatif jawaban menggunakan skala *likert* (Sugiyono, 2012), sebagai berikut :

- | | | |
|------------------------|-------------|---|
| a. Sangat setuju | diberi skor | 5 |
| b. Setuju | diberi skor | 4 |
| c. Ragu-ragu | diberi skor | 3 |
| d. Tidak setuju | diberi skor | 2 |
| e. Sangat tidak setuju | diberi skor | 1 |

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

- a. Validitas

Pengujian pertama angket dengan menggunakan uji validitas, dimana penulis gunakan mengacu kepada bentuk validitas data. Menurut Cooper dan Schindler yang dikutip oleh Rusiadi(2015 :107), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Menurut Sugiyono dalam Rusiadi (2015 :113), “syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30”. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur. Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien alpha (α) dari *Cronbach* (Rusiadi et al, 2014 : 108) dengan rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = varian total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

Menurut Ghozali dalam Rusiadi,dkk(2015 : 115), “dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrument dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpa* lebih besar dari 0,60”.

2. Studi Dokumentasi, dalam pengumpulan data juga dilakukan dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang ada di perusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi.
3. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi).

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

a.Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Rusiadi, dkk (2015 : 107), Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat (2014 : 107), Reliabilitas adalah tingkat ketepatan suatu instrumen mengukur apa yang harus diukur. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Butir kuisisioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuisisioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuisisioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuisisioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model analisis jalur, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi jalur yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk uji normalitas ini

menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Kriteria untuk histogram, yaitu :

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
2. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
3. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk

mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melakukan Uji Glejser, yaitu jika nilai signifikansi > 0.05 , kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dari gambar *scatterplot*. Grafik plot terdiri dari antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kriterianya adalah sebagai berikut :

1. Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur persamaan struktural dengan rumus :

a. $Y1 = \beta_{Y1X1} X1 + \beta_{Y1X2} X2 + \epsilon_1$

b. $Y2 = \beta_{Y2X1} X1 + \beta_{Y2X2} X2 + \epsilon_2$

c. $Y2 = \beta_{Y2Y1} Y1 + \epsilon_1$

d. $Y2 = \beta_{Y2X1} X1 + \beta_{Y2X2} X2 + \beta_{Y2Y1} Y1 + \epsilon_2$

e. Persamaan path analisis (pertama)

$$Y1 = \beta_{Y1X1} X1 + \beta_{Y1X2} X2 + \epsilon_1$$

f. Persamaan path analisis (kedua)

$$Y2 = \beta_{Y2X1} X1 + \beta_{Y2X2} X2 + \beta_{Y2Y1} Y1 + \epsilon_2$$

Keterangan :

$$Y1 = \text{Motivasi kerja (Endogenous Variable)}$$

Y2 = Kinerja (*Endogenous Variable*)

X1 = Kompetensi (*Eksogenous Variable*)

X2 = Lingkungan kerja (*Eksogenous Variabel*)

ϵ = *Error Term* / Tingkat Kesalahan

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji T (Parsial)

Menurut Rusiadi, Subiantoro, Hidayat (2013), Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
4. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t (Umar, 2008 : 197) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r= Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

b. Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus determinasi adalah : $R^2 \times 100\%$

c. Uji Mediasi

Untuk menguji apakah variabel intervening berfungsi sebagai mediasi atau perantara. Dengan syarat :

$P3 < P1 \times P2$, maka H_a diterima dan H_o ditolak

$P3 > P1 \times P2$, maka H_a ditolak dan H_o diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a) Sejarah Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Sumatera Utara

Kementerian Agama berdiri pada tahun 1946. Pada saat itu, Sumatera masih merupakan satu Provinsi dan Gubernurnya adalah Mr. Tengku Moch. Hasan, berasal dari Aceh. Pada tahun 1946 Sumatera dibagi menjadi 3 provinsi, yakni Provinsi Sumatera Utara, Sumatera Tengah dan Sumatera Selatan, H. Muchtar Yahya ditunjuk menjadi koordinator. Jawatan-jawatan agama tersebut, bertempat di Bukit Tinggi. Kepala Jawatan Agama di ketiga wilayah Sumatera waktu itu, Tengku Moch, Daud Beureuh Provinsi Sumatera Utara, Nazaruddin Thoha Sumatera Tengah dan K. Azhari Sumatera Selatan. Mereka diangkat oleh Gubernur Sumatera Utara yang mewakili Presiden untuk mengurus Pemerintahan di wilayahnya.

Sesudah kantor-kantor Jawatan Agama Provinsi Sumatera ada hubungan dengan Kementerian Agama, yang berkedudukan di Yogyakarta, H. Muchtar Yahya dipindahkan ke pusat bertindak sebagai Kepala Urusan Keagamaan Wilayah Sumatera. Sementara itu pada tahun 1953, Provinsi Sumatera Utara merupakan gabungan dari daerah Aceh, Sumatera Timur dan Tapanuli berkedudukan di Kotaraja (Banda Aceh).

Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh Tengku Abdul Wahab Silimeun, sedang koordinator untuk Keresidenan Sumatera Utara H. M. Bustami Ibrahim. Pada tahun 1956, struktur pemerintahan berubah lagi. Pemerintah

Provinsi Sumatera Utara, sebagai gabungan dari Keresidenan Sumatera Timur dan Tapanuli berkedudukan di Medan dan Daerah Aceh dijadikan Daerah Istimewa Aceh berkedudukan di Kotaraja (Banda Aceh). Untuk memimpin Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara ditunjuk K.H. Muslich dan Pimpinan Jawatan Agama daerah istimewa Aceh tetap ditangan Tengku Wahab Silimeun. Sejak saat itulah Jawatan Agama kedua Provinsi tersebut berdiri sendiri-sendiri dan untuk perkembangan selanjutnya diatur berdasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkan Kementerian Pusat.

b) Visi Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Sumatera Utara

Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong"

c) Misi Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Sumatera Utara

- a. Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama.
- b. Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama.
- c. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.
- d. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
- e. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel.
- f. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.

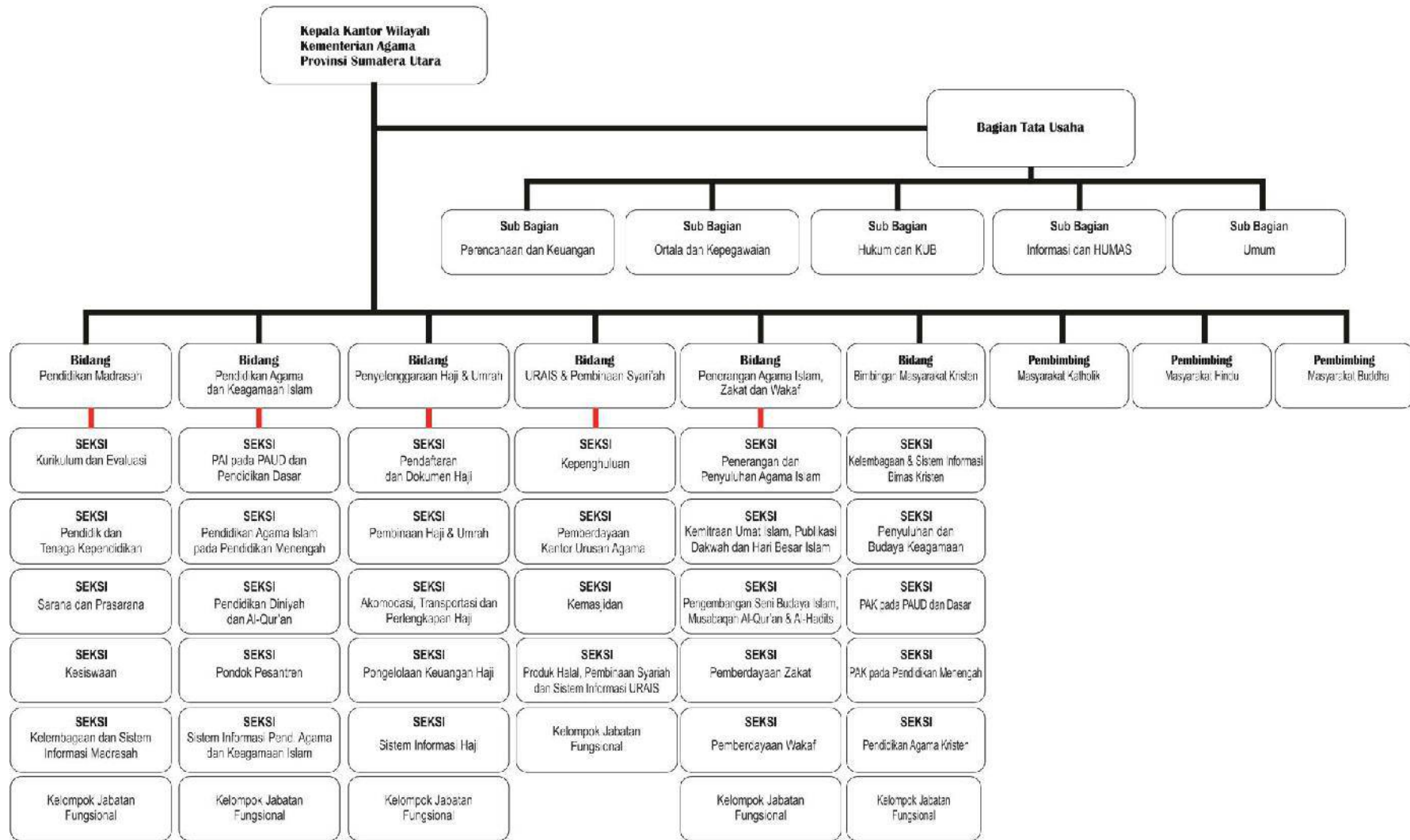
- g. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya.

d) Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran secara skematis mengenai bagaimana pekerjaan dapat dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

PMA No. 13 Tahun 2012
 Tanggal 13 Agustus 2012
 Tipologi 1-b



e) Deskripsi Bidang Pekerjaan

Sesuai dengan struktur organisasi perusahaan di atas, pembagian tugas dan tanggung jawab setiap jabatan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara adalah:

1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas pelayanan pemerintah di bidang keagamaan di Provinsi Sumatera Utara tersebut meliputi :

- a. melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang urusan agama masyarakat Kristen, Katolik, Hindu dan Buddha;
- b. melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang penyelenggaraan haji;
- c. melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang penyelenggaraan pendidikan pada madrasah dan pendidikan agama Islam pada sekolah umum serta sekolah luar biasa;
- d. melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang pendidikan keagamaan dan pondok pesantren
- e. melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang penyelenggaraan Pendidikan Agama Islam pada masyarakat dan pemberdayaan masjid;
- f. memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh satuan organisasi dan atau satuan kerja di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan bagan struktur organisasi maka Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama membawahi beberapa bagian organisasi, diantaranya:

1) Bagian Tata Usaha

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama No. 13 Tahun 2012 Pasal 11, bagian tata usaha menyelenggarakan fungsi sebagai:

- a. koordinasi penyusunan rencana, evaluasi program dan anggaran, serta laporan;
- b. pelaksanaan urusan keuangan;
- c. penyusunan organisasi dan tata laksana;
- d. pengelolaan urusan kepegawaian;
- e. penyusunan peraturan perundang-undangan dan bantuan hukum;
- f. pelaksanaan bimbingan kerukunan umat beragama;
- g. pelayanan informasi dan hubungan masyarakat; dan
- h. pelaksanaan urusan ketatatusahaan, rumah tangga, perlengkapan, dan pengelolaan barang milik/kekayaan negara pada Kantor Wilayah Kementerian Agama.

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama No. 13 Tahun 2012 Pasal 12, Susunan Organisasi Bagian Tata Usaha terdiri atas:

a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;

Subbagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi penyusunan rencana, program dan anggaran, evaluasi dan laporan, serta pelaksanaan urusan keuangan.

b. Sub Bagian Organisasi Tata Laksana (Ortala), dan Kepegawaian;

Subbagian Ortala dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan organisasi dan tata laksana serta pengelolaan urusan kepegawaian.

c. Sub Bagian Hukum dan Kerukunan Umat Beragama (KUB);

Subbagian Hukum dan Kerukunan Umat Beragama (KUB) mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan peraturan perundang-undangan, bantuan hukum, dan pelaksanaan urusan kerukunan umat beragama serta pelayanan masyarakat Khonghucu.

d. Sub Bagian Informasi dan Humas;

Subbagian Informasi dan Humas mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan urusan pengelolaan informasi dan hubungan masyarakat.

e. Sub Bagian Umum;

Subbagian Umum mempunyai tugas melakukan urusan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan, pemeliharaan dan pengelolaan barang milik/kekayaan negara.

2) Bidang Pendidikan Madrasah

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama No. 13 Tahun 2012 Pasal 15, Bidang Pendidikan Madrasah menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang madrasah;
- b. pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang kurikulum dan evaluasi, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pengembangan potensi siswa, kelembagaan, kerja sama, dan pengelolaan sistem informasi pendidikan madrasah; dan

c. evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan madrasah.

3) Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam

Dalam Peraturan Menteri Agama No. 13 Tahun 2012 Pasal 22, Bidang Pendidikan Agama Islam dan Keagamaan Islam bertugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang pendidikan agama Islam berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pasal 22, maka pasal 23 menjelaskan penyelenggaraan fungsi Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam sebagai berikut:

- a. penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan agama Islam
- b. pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang Pendidikan Agama Islam pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar / Sekolah Dasar Luar Biasa (SD/SDLB), Sekolah Menengah Pertama / Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMP/SMPLB), Sekolah Menengah Atas / Sekolah Menengah Atas Luar Biasa / Sekolah Menengah Kejuruan (SMA/SMALB/SMK), dan pengelolaan sistem informasi Pendidikan Agama Islam; dan
- c. evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan agama Islam.

4) Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah

Dalam Peraturan Menteri Agama No. 13 Tahun 2012 Pasal 26, Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang penyelenggaraan haji dan umrah yang telah ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pasal 26, maka pasal 27 menjelaskan penyelenggaraan fungsi Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam sebagai berikut:

- a. penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah;
- b. pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendaftaran, dokumen, akomodasi, transportasi, perlengkapan haji, pengelolaan keuangan haji, dan pembinaan Jemaah haji dan umrah serta pengelolaan informasi haji dan umrah;
- c. evaluasi dan penyusunan laporan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah.

5) Bidang URAIS dan Pembinaan Syariah

Dalam Peraturan Menteri Agama No. 13 Tahun 2012 Pasal 30, Bidang URAIS dan Pembinaan Syariah mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan system informasi di bidang urusan agama Islam dan pembinaan syariah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pasal 30,

maka pasal 31 menjelaskan penyelenggaraan fungsi Bidang URAIS dan Pembinaan Syariah sebagai berikut:

- a. penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang urusan agama Islam dan pembinaan syariah;
- b. pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang kepenghuluan, pemberdayaan kantor urusan agama dan keluarga sakinah, pemberdayaan masjid, produk halal, hisab rukyat, dan pembinaan syariah, serta pengelolaan system informasi urusan agama Islam dan pembinaan syariah;
- c. evaluasi dan penyusunan laporan di bidang urusan agama Islam dan pembinaan syariah.

6) Bidang Penerangan Agama Islam, Zakat dan Wakaf

Dalam Peraturan Menteri Agama No. 13 Tahun 2012 Pasal 34, Bidang Penerangan Agama Islam, Zakat dan Wakaf bertugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang penerangan agama Islam, zakat dan wakaf berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pasal 34, maka pasal 35 menjelaskan penyelenggaraan fungsi bidang penerangan agama Islam, zakat dan wakaf sebagai berikut:

- a. penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang Penerangan Agama Islam, zakat dan wakaf;

- b. pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang Penerangan dan Penyuluhan Agama Islam, kemitraan umat dan publikasi dakwah, hari besar Islam, seni budaya Islam, musabaqah Al-Qur'an dan Al Hadits, zakat dan wakaf, serta pengelolaan sistem informasi penerangan agama Islam, zakat dan wakaf; dan
- c. evaluasi dan penyusunan laporan di bidang penerangan agama Islam, zakat dan wakaf

7) Bidang Bimbingan Masyarakat Kristen

Dalam Peraturan Menteri Agama No. 13 Tahun 2012 Pasal 38, Bidang Bimbingan Masyarakat Kristen bertugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang bimbingan masyarakat Kristen berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.

8) Pembimbing Masyarakat Katolik

Dalam Peraturan Menteri Agama No. 13 Tahun 2012 Pasal 39, Bidang Bimbingan Masyarakat Katolik bertugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang bimbingan masyarakat Katolik berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.

9) Pembimbing Masyarakat Hindu

Dalam Peraturan Menteri Agama No. 13 Tahun 2012 Pasal 38, Bidang Bimbingan Masyarakat Kristen bertugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang

bimbingan masyarakat Kristen berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.

10) Pembimbing Masyarakat Buddha

Dalam Peraturan Menteri Agama No. 13 Tahun 2012 Pasal 38, Bidang Bimbingan Masyarakat Kristen bertugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang bimbingan masyarakat Kristen berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 50 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja baik secara langsung terhadap kinerja pegawai maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	60%
2	Perempuan	20	40%
	Total	50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner 2018

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 60% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	30 - 40 Tahun	30	60%
2	41 - 50 Tahun	20	40%
	Total	50	100%

Sumber : Hasil Pengelola Kuisisioner 2018

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden berusia 30 – 40 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 60% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
2	S1	40	80%
3	S2	10	20%
	Total	50	100%

Sumber : Hasil Pengelolaan Kuisisioner 2018

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 80% dari total responden.

3. Penyajian Data Jawaban Responden

Dalam penelitian ini, data yang digunakan merupakan data kuantitatif yang berasal dari sebanyak 50 orang responden dengan jumlah angket sebanyak 34 butir pertanyaan.

Tabel 4.4
Jawaban Responden Tentang Saudara Berinisiatif Untuk Mencari Hal-Hal Baru Yang Belum Diketahui.

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	9	18.0	18.0	18.0
Setuju	22	44.0	44.0	62.0
Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang (18%), yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (44%), yang menyatakan sangat setuju 19 orang (38%).

Tabel 4.5
Jawaban Responden Tentang Dengan Kemampuan Yang Saudara Miliki, Saudara Mampu Berkreatifitas Untuk Meningkatkan Kinerja Dalam Bekerja

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	11	22.0	22.0	22.0
Setuju	29	58.0	58.0	80.0
Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (22%), yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (58%), yang menyatakan sangat setuju 10 orang (20%).

Tabel 4.6

Jawaban Responden Tentang Dengan Pengetahuan Yang Saudara Miliki, Saudara Dapat Memecahkan Masalah-Masalah Yang Terkait Dengan Pekerjaan Di Perusahaan

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	17	34.0	34.0	34.0
Setuju	22	44.0	44.0	78.0
Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 orang (34%), yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (44%), yang menyatakan sangat setuju 11 orang (22%).

Tabel 4.7

Jawaban Responden Tentang Dalam Kesibukan Aktivitas Bekerja, Saudara Berusaha Mencari Informasi Untuk Meningkatkan Kualitas Pekerjaan Yang Dihasilkan

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	14	28.0	28.0	28.0
Setuju	30	60.0	60.0	88.0
Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 orang (28%), yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (60%), yang menyatakan sangat setuju 6 orang (12%).

Tabel 4.8

Jawaban Responden Tentang Saudara Percaya Bahwa Sikap Yang Baik Kepada Rekan Kerja Akan Mendukung Dalam Penyelesaian Pekerjaan Yang Membutuhkan Kerjasama

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	14	28.0	28.0	28.0
Setuju	27	54.0	54.0	82.0
Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 orang (28%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (54%), yang menyatakan sangat setuju 9 orang (9%).

Tabel 4.9

Jawaban Responden Tentang Kompetensi Yang Saudara Miliki, Membuat Saudara Merasa Percaya Diri Untuk Menyelesaikan Tugas Pekerjaan Dengan Kualitas Yang Baik

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	13	26.0	26.0	26.0
Setuju	25	50.0	50.0	76.0
Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 orang (26%), yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (50%), yang menyatakan sangat setuju 12 orang (24%).

Tabel 4.10

Jawaban Responden Tentang Saudara Merasa Senang, Apabila Hasil Pekerjaan Yang Saudara Lakukan Mendapat Pujian Dari Pimpinan Dan Rekan Kerja

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	16	32.0	32.0	32.0
Setuju	20	40.0	40.0	72.0
Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (32%), yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (40%), yang menyatakan sangat setuju 14 orang (28%).

Tabel 4.11

Jawaban Responden Tentang Saudara Merasa Bangga, Apabila Pengetahuan Yang Saudara Miliki Mendapat Respon Positif Dari Atasan

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	20	40.0	40.0	40.0
Setuju	21	42.0	42.0	82.0
Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (40%), yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (42%), yang menyatakan sangat setuju 9 orang (18%).

Tabel 4.12

Jawaban Responden Tentang Saudara Mampu Beradaptasi Dengan Cepat Apabila Ada Perubahan-Perubahan Tugas Kerja Yang Ditetapkan Oleh Atasan
X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	11	22.0	22.0	22.0
Setuju	24	48.0	48.0	70.0
Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (22%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (48%), yang menyatakan sangat setuju 15 orang (30%).

Tabel 4.13

Jawaban Responden Tentang Saudara Bisa Menahan Diri Untuk Tidak Melakukan Kecurangan Dalam Bekerja
X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	18	36.0	36.0	36.0
Setuju	25	50.0	50.0	86.0
Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (36%), yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (50%), yang menyatakan sangat setuju 7 orang (7%).

Tabel 4.14

Jawaban Responden Tentang Fasilitas Yang Disediakan Sudah Mendukung Pekerjaan Yang Saudara Lakukan

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	8	16.0	16.0	16.0
Setuju	23	46.0	46.0	62.0
Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (16%), yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (46%), yang menyatakan sangat setuju 19 orang (38%).

Tabel 4.15

Jawaban Responden Tentang Fasilitas Ibadah Seperti Mushola Sudah Mendukung Bagi Saudara Untuk Beribadah

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	10	20.0	20.0	20.0
Setuju	29	58.0	58.0	78.0
Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang (20%), yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (58%), yang menyatakan sangat setuju 11 orang (22%).

Tabel 4.16
Jawaban Responden Tentang Hubungan Dengan Teman Sekantor Membuat Saudara Merasa Nyaman Saat Bekerja
X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Ragu-ragu	12	24.0	24.0	28.0
Setuju	23	46.0	46.0	74.0
Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.16 Dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 orang (24%), yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (46%), yang menyatakan sangat setuju 13 orang (26%).

Tabel 4.17
Jawaban Responden Tentang Saudara Menyukai Pekerjaan Yang Dilakukan Secara Bersama-Sama Dalam Tim
X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Ragu-ragu	10	20.0	20.0	22.0
Setuju	28	56.0	56.0	78.0
Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.17 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang (20%), yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (56%), yang menyatakan sangat setuju 11 orang (22%).

Tabel 4.18
Jawaban Responden Tentang Suasana Kerja Yang Ada di Perusahaan
Membuat Saudara Merasa Nyaman Bekerja
X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	10	20.0	20.0	20.0
Setuju	31	62.0	62.0	82.0
Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.18 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang (20%), yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (62%), yang menyatakan sangat setuju 9 orang (18%).

Tabel 4.19
Jawaban Responden Tentang Tata Ruang Seperti Meja, Kursi, Lemari Sudah
Diletakkan Sesuai Pada Posisinya
X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Ragu-ragu	9	18.0	18.0	20.0
Setuju	27	54.0	54.0	74.0
Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.19 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang (18%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (54%), yang menyatakan sangat setuju 13 orang (26%).

Tabel 4.20
Jawaban Responden Tentang Warna Ruangan Kerja Membuat Saudara Nyaman Dan Betah Bekerja

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	12	24.0	24.0	24.0
Setuju	24	48.0	48.0	72.0
Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.20 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 orang (24%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (48%), yang menyatakan sangat setuju 14 orang (28%).

Tabel 4.21
Jawaban Responden Tentang Keberadaan Ventilasi Yang Cukup Pada Ruangan Kerja Anda, Membuat Sirkulasi Udara Baik

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	18	36.0	36.0	36.0
Setuju	23	46.0	46.0	82.0
Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.21 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (36%), yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (46%), yang menyatakan sangat setuju 9 orang (18%).

Tabel 4.22

Jawaban Responden Tentang Bekerja berorientasi pada tujuan membuat saudara lebih termotivasi untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	10	20.0	20.0	20.0
Setuju	30	60.0	60.0	80.0
Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel 4.22 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang (20%), yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (60%), yang menyatakan sangat setuju 10 orang (20%).

Tabel 4.23

Jawaban Responden Tentang Rasa Tanggung Jawab Memotivasi Saudara Untuk Bisa Melaksanakan Pekerjaan Yang Diembankan Kepada Saudara

Dengan Baik.

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	11	22.0	22.0	22.0
Setuju	29	58.0	58.0	80.0
Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Spss (2018)

Pada tabel 4.23 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (22%), yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (58%), yang menyatakan sangat setuju 10 orang (20%).

Tabel 4.24

Jawaban Responden Tentang Kreativitas dan Rasa Inovatif Yang Saudara Miliki Membuat Saudara Termotivasi Bisa Menyelesaikan Semua Tugas-Tugas Saudara Dengan Baik.

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	15	30.0	30.0	30.0
Setuju	27	54.0	54.0	84.0
Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Spss (2018)

Pada tabel 4.24 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (30%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (54%), yang menyatakan sangat setuju 8 orang (16%).

Tabel 4.25

Jawaban Responden Tentang Saudara Merasa Termotivasi Apabila Saudara Bisa Menjadi Teladan Bagi Orang Lain

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	14	28.0	28.0	28.0
Setuju	29	58.0	58.0	86.0
Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Spss (2018)

Pada tabel 4.25 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 orang (28%), yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (58%), yang menyatakan sangat setuju 7 orang (14%).

Tabel 4.26
Jawaban Responden Tentang Saudara Termotivasi Untuk Melakukan Pekerjaan Dengan Baik Sehingga Rekan Kerja Lain Terpengaruh Untuk Melakukan Pekerjaan Dengan Baik Juga
Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	14	28.0	28.0	28.0
Setuju	27	54.0	54.0	82.0
Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Spss (2018)

Pada tabel 4.26 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 orang (28%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (54%), yang menyatakan sangat setuju 9 orang (18%).

Tabel 4.27
Jawaban Responden Tentang Posisi dan Jabatan yang Saudara Raih Saat Ini Menambah Semangat Bekerja
Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	12	24.0	24.0	24.0
Setuju	23	46.0	46.0	70.0
Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Spss (2018)

Pada tabel 4.27 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 orang (24%), yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (46%), yang menyatakan sangat setuju 15 orang (30%).

Tabel 4.28
Jawaban Responden Tentang Saudara Mampu Mengerjakan Pekerjaan
Saudara Dengan Cepat
Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	7	14.0	14.0	14.0
Setuju	24	48.0	48.0	62.0
Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Spss (2018)

Pada tabel 4.28 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (14%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (48%), yang menyatakan sangat setuju 19 orang (38%).

Tabel 4.29
Jawaban Responden Tentang Saudara Mampu Menyelesaikan Seluruh
Pekerjaan Yang Diberikan Kepada Saudara
Y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	8	16.0	16.0	16.0
Setuju	33	66.0	66.0	82.0
Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Spss (2018)

Pada tabel 4.29 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (16%), yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (66%), yang menyatakan sangat setuju 9 orang (18%).

Tabel 4.30
Jawaban Responden Tentang Dengan Keterampilan Yang Saudara Miliki,
Saudara Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Yang Menjadi Tugas Pokok
Saudara Di Perusahaan Dengan Baik
Y2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Ragu-ragu	11	22.0	22.0	26.0
Setuju	24	48.0	48.0	74.0
Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Spss (2018)

Pada tabel 4.30 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (22%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (48%), yang menyatakan sangat setuju 13 orang (26%).

Tabel 4.31
Jawaban Responden Tentang Saudara Selalu Menyelesaikan Pekerjaan
Saudara Dengan Rapi
Y2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	10	20.0	20.0	20.0
Setuju	32	64.0	64.0	84.0
Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Spss (2018)

Pada tabel 4.31 Dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang (20%), yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (64%), yang menyatakan sangat setuju 8 orang (16%).

Tabel 4.32
Jawaban Responden Tentang Hasil Pekerjaan Saudara Jarang Terdapat Kesalahan Karena Saudara Mengerjakannya Dengan Penuh Ketelitian Y2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	8	16.0	16.0	16.0
Setuju	33	66.0	66.0	82.0
Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Spss (2018)

Pada Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (16%), yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (66%), yang menyatakan sangat setuju 9 orang (18%).

Tabel 4.33
Jawaban Responden Tentang Saudara Melakukan Pekerjaan Dengan Rasa Tanggung Jawab Yang Tinggi Y2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	8	16.0	16.0	16.0
Setuju	30	60.0	60.0	76.0
Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Spss (2018)

Pada tabel 4.33 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (16%), yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (60%), yang menyatakan sangat setuju 12 orang (24%).

Tabel 4.34
Jawaban Responden Tentang Saudara Berani Mengambil Keputusan Terhadap Pekerjaan Saudara
Y2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Ragu-ragu	11	22.0	22.0	24.0
Setuju	24	48.0	48.0	72.0
Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Spss (2018)

Pada tabel 4.34 dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (22%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (48%), yang menyatakan sangat setuju 14 orang (28%).

Tabel 4.35
Jawaban Responden Tentang Saudara Bersedia Melakukan Pekerjaan Tanpa Harus Diperintah Oleh Atasan
Y2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	12	24.0	24.0	24.0
Setuju	27	54.0	54.0	78.0
Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Spss (2018)

Pada Tabel 4.35 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 orang (24%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (54%), yang menyatakan sangat setuju 11 orang (22%).

Tabel 4.36
Jawaban Responden Tentang Gagasan Dan Inisiatif Yang Saudara Miliki
Mampu Membantu Anda Menyelesaikan Pekerjaan
Y2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	7	14.0	14.0	14.0
Setuju	28	56.0	56.0	70.0
Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Spss (2018)

Pada tabel 4.36 dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (14%), yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (56%), yang menyatakan sangat setuju 15 orang (30%).

Tabel 4.37
Jawaban Responden Tentang Saudara Dapat Bekerja Secara Mandiri Maupun
Dalam Tim
Y2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	14	28.0	28.0	28.0
Setuju	29	58.0	58.0	86.0
Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Spss (2018)

Pada tabel 4.37 Dapat dilihat bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 orang (28%), yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (58%), yang menyatakan sangat setuju 7 orang (14%).

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur.

Data dikatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* lebih dari 0.3 untuk setiap butir pertanyaan. Hasil uji validitas terhadap variabel kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.38 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Butir 1	35.1800	20.559	.471	.880	Valid
Butir 2	35.4000	19.388	.761	.859	Valid
Butir 3	35.5000	19.888	.564	.873	Valid
Butir 4	35.5400	20.172	.657	.867	Valid
Butir 5	35.4800	20.540	.521	.876	Valid
Butir 6	35.4000	19.673	.634	.868	Valid
Butir 7	35.4200	18.820	.703	.862	Valid
Butir 8	35.6000	19.837	.582	.872	Valid
Butir 9	35.3000	19.929	.580	.872	Valid
Butir 10	35.6000	19.796	.653	.867	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Berdasarkan tabel 4.38 diatas, hasil *output* SPSS dari 10 (sepuluh) pernyataan pada kompetensi dinyatakan valid (sah) karena semua nilai *corrected item total correlation* untuk masing-masing butir pertanyaan > 0.3.

Tabel 4.39 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Butir 1	27.8200	10.763	.316	.780	Valid
Butir 2	28.0200	9.653	.652	.726	Valid
Butir 3	28.1000	9.602	.485	.753	Valid
Butir 4	28.0600	10.302	.419	.763	Valid
Butir 5	28.0600	10.996	.327	.776	Valid
Butir 6	28.0000	9.755	.539	.743	Valid
Butir 7	28.0000	9.184	.685	.716	Valid
Butir 8	28.2200	10.216	.435	.761	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, hasil *output* SPSS dari 8 (delapan) pernyataan pada lingkungan kerja dinyatakan valid (sah) karena semua nilai *corrected item total correlation* untuk masing-masing butir pertanyaan > 0.3 .

Tabel 4.40 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Butir 1	19.6600	6.556	.624	.813	Valid
Butir 2	19.6800	6.998	.456	.844	Valid
Butir 3	19.8000	5.918	.808	.774	Valid
Butir 4	19.8000	6.082	.798	.779	Valid
Butir 5	19.7600	6.145	.714	.794	Valid
Butir 6	19.6000	7.020	.366	.867	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, hasil *output* SPSS dari 6 (enam) pernyataan pada motivasi kerja dinyatakan valid (sah) karena semua nilai *corrected item total correlation* untuk masing-masing butir pertanyaan > 0.3 .

Tabel 4.41 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Butir 1	36.0600	13.772	.355	.798	Valid
Butir 2	36.2800	13.389	.537	.778	Valid
Butir 3	36.3400	13.004	.411	.794	Valid
Butir 4	36.3400	13.209	.563	.775	Valid
Butir 5	36.2800	13.757	.446	.787	Valid
Butir 6	36.2200	13.277	.514	.780	Valid
Butir 7	36.2800	12.328	.580	.771	Valid
Butir 8	36.3200	13.732	.364	.797	Valid
Butir 9	36.1400	13.307	.489	.782	Valid
Butir 10	36.4400	13.109	.547	.776	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Berdasarkan tabel 4.41 diatas, hasil *output* SPSS dari 10 (sepuluh) pernyataan pada kinerja dinyatakan valid (sah) karena semua nilai *corrected item total correlation* untuk masing-masing butir pertanyaan > 0.3 .

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menguji kehandalan butir-butir pernyataan dalam kuisisioner. Kuisisioner dikatakan handal apabila nilai *cronbach alpha* > 0.6 . Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang penelitian ini untuk menentukan kuisisioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Kuisisioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$. Hasil uji validitas terhadap variabel kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja dapat dilihat pada tabel di berikut ini:

Tabel 4.42 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Berdasarkan tabel 4.42 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,881 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.43 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Berdasarkan tabel 4.43 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,777 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.44 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Y1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Berdasarkan tabel 4.44 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,840 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.45 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Berdasarkan tabel 4.45 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,801 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

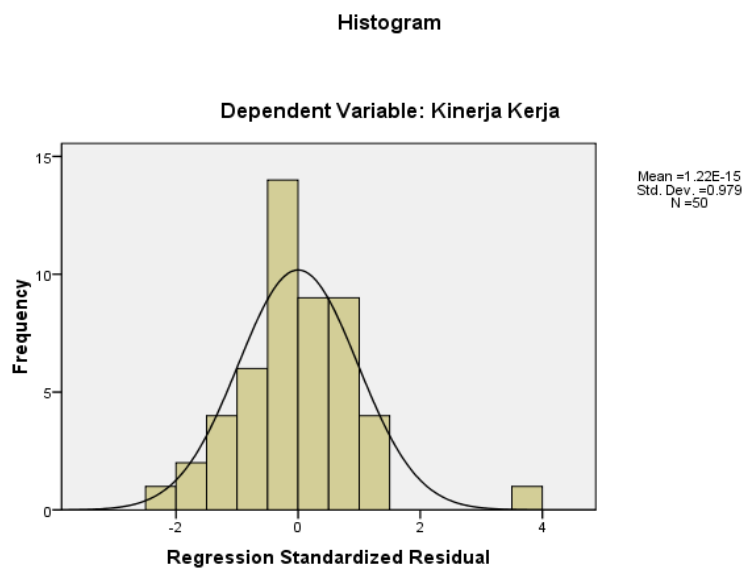
5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui SPSS.

Kriteria untuk histogram, yaitu :

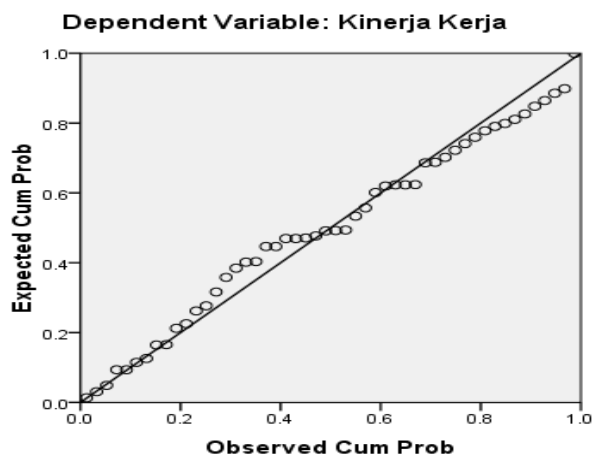
- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Histogram Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 4.2 di atas terlihat garis membentuk lonceng dan berada di tengah, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Dimana kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

Dari grafik P-P Plot di atas terlihat titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Sedangkan hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* diperoleh nilai sebesar 0.604 dengan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0.859 > 0.05 dapat dilihat pada tabel 4.46. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* dapat dilihat pada tabel 4.46 berikut ini :

Tabel 4.46 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov (K-S)

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93125528
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.077
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.604
Asymp. Sig. (2-tailed)		.859
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui data yang dihasilkan tidak bersifat heterokedastisitas. Uji multikolinearitas dideteksi dari Nilai VIF dan *tolerance*. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka data tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.47 Hasil Uji Multikolinearitas Dependent Variabel Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.363	2.547		3.676	.001		
Kompetensi	.343	.117	.421	2.942	.005	.241	4.145
Lingkungan Kerja	.544	.161	.485	3.385	.001	.241	4.145

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Tabel 4.48 Hasil Uji Multikolinearitas Dependent Variabel Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.102	2.564		2.380	.021		
Kompetensi	.524	.117	.859	4.466	.000	.241	4.145
Lingkungan Kerja	-.096	.162	-.115	-.595	.554	.241	4.145

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber :*Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)*

Pada tabel 4.47 dan 4.48 dapat dilihat nilai masing-masing data pada *tolerance value* $0.241 > 0,10$ dan $VIF 4.145 < 10$. Maka, dapat disimpulkan data tidak mengalami multikolinearitas

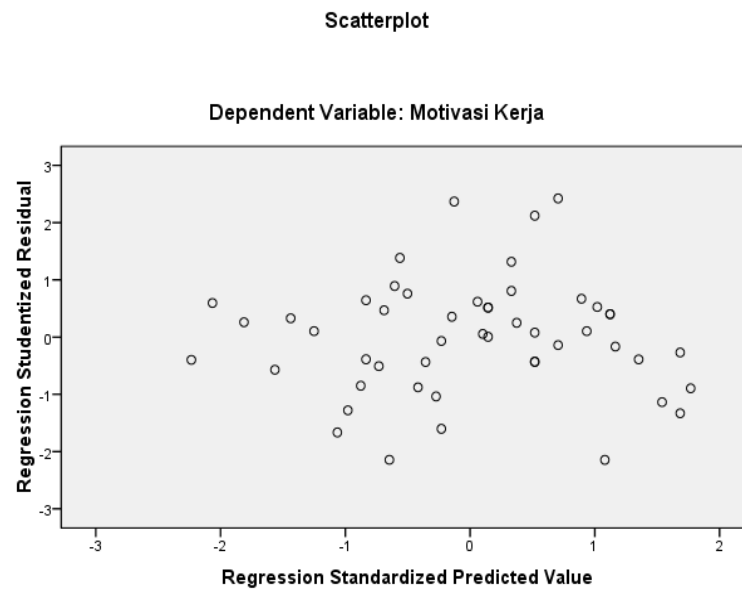
c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas dapat dilihat dari gambar *scatterplot*. Kriterianya adalah sebagai berikut :

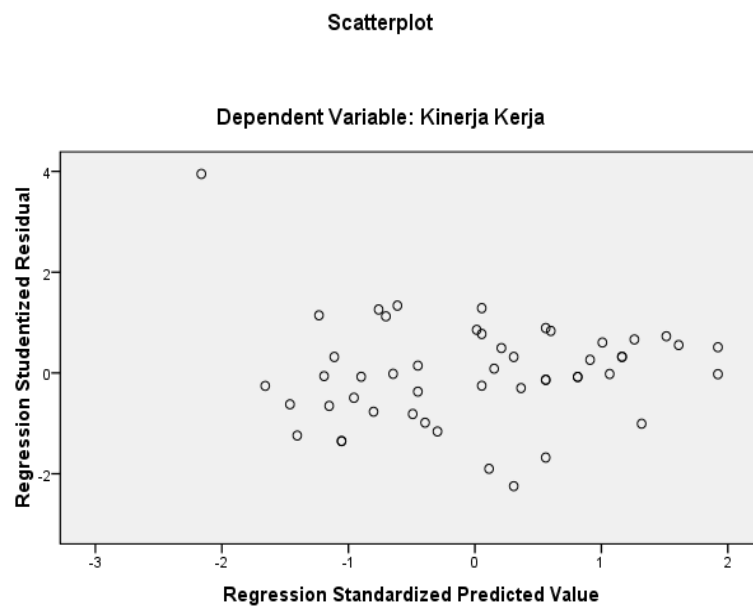
1. Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.4 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Motivasi



Gambar 4.5 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Kinerja



Pada gambar 4.4 dan 4.5 *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model data ini bebas dari heterokedastisitas

6. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Analisis Regresi Model 1

Tabel 4.49 Hasil Uji Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.363	2.547		3.676	.001
Kompetensi	.343	.117	.421	2.942	.005
Lingkungan Kerja	.544	.161	.485	3.385	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :*Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)*

Pengaruh Kompetensi(X1) terhadap Kinerja(Y2)

Berdasarkan tabel 4.49 pengujian pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y2) diperoleh t hitung 2.942 dengan nilai signifikansi $0.005 < 0.05$, maka **H1 diterima**. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan semakin tingginya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Jadi, kompetensi pegawai dapat dilihat dari pendidikan yang sesuai dengan penempatan kerja, pengetahuan yang memadai, dan keterampilan yang baik. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Rokhilah dan Susetyo Darmanto (2014), dimana peningkatan kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja penyuluh KB.

Pengaruh Lingkungan Kerja(X2) terhadap Kinerja (Y2)

Berdasarkan tabel 4.49 pengujian pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y2) diperoleh t hitung 3.385 dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, maka **H1 diterima**. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja yang disediakan oleh instansi akan meningkatkan kinerja pegawai. Jadi, lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari tata letak fasilitas kantor, kelengkapan fasilitas yang diberikan, dan dekorasi ruang kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Rokhilah dan Susetyo Darmanto (2014), dimana lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja penyuluh KB.

b. Analisis Regresi Model 2

Tabel 4.50 Koefisien Determinasi Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.753	1.99291

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi

Sumber :*Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)*

Tabel 4.51 Hasil Uji Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.473	2.725		3.477	.001
	Kompetensi	.352	.141	.433	2.506	.016
	Lingkungan Kerja	.542	.163	.483	3.326	.002
	Motivasi Kerja	-.018	.146	-.013	-.123	.903

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :*Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)*

c. Analisis Regresi Model 3

Tabel 4.52 Koefisien Determinasi Terhadap Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.562	1.98515

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi

Sumber :*Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)*

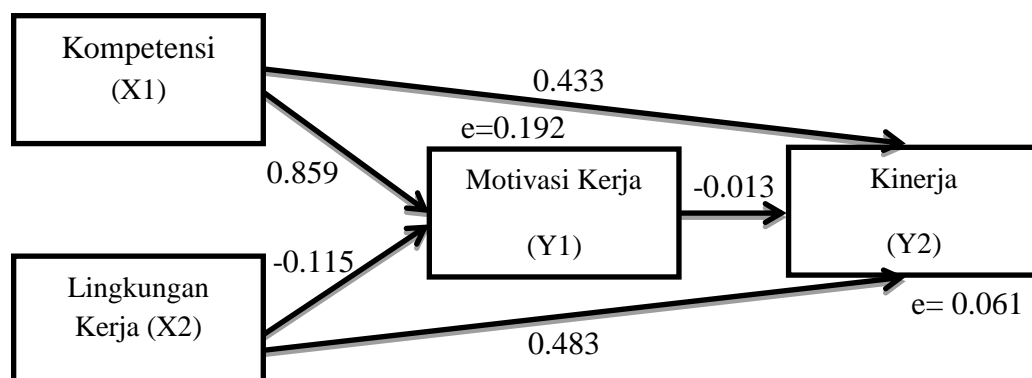
Tabel 4.53 Hasil Uji Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.102	2.564		2.380	.021
	Kompetensi	.524	.117	.859	4.466	.000
	Lingkungan Kerja	-.096	.162	-.115	-.595	.554

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber :*Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)*

Berdasarkan analisis regresi Model 2 dan Model 3 maka diperoleh gambar analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 4.6 Kerangka Konseptual Analisis Jalur

Sehingga hasil perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan total pengaruh tidak langsung antar variabel dijelaskan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.54 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh Tidak Langsung

No	Variabel	Pengaruh	Motivasi Kerja	Kinerja	Total
1	Kompetensi	Langsung		0.433	0.433
		Tidak Langsung	0.859	-0.013	$0.859 \times -0.013 = -0.0112$
					$0.433 + (-)0.112 = 0.321$
2	Lingkungan Kerja	Langsung		0.483	0.483
		Tidak Langsung	-0.115	-0.013	$-0.115 \times -0.013 = 0.0015$
					$0.483 + 0.0015 = 0.4845$

Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja(Y2) melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.54, dapat ditarik kesimpulan bahwa total pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, yaitu $-0.0112 < 0.433$, maka H1 yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja **ditolak**. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi cenderung mempengaruhi kinerja secara langsung tanpa dampak dari motivasi kerja. Artinya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja. Hasil ini mendukung temuan penelitian Muhammad Dzulkifli (2013).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja(Y2) melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.54, dapat ditarik kesimpulan bahwa total pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, yaitu $0.0015 < 0.483$, maka H2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja **ditolak**. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja cenderung mempengaruhi kinerja secara langsung tanpa dampak dari motivasi kerja. Artinya

lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja.

7. Uji Kesesuaian

a. Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Diketahui:

Koefisien (α) = 5% (df= n-k= 50-4= 46).

Jumlah sampel (n) = 50 Jadi nilai t tabel = 2.01290.

Jumlah variabel (k) = 4

Tabel 4.55 Hasil Uji T Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.363	2.547		3.676	.001		
Kompetensi	.343	.117	.421	2.942	.005	.241	4.145
Lingkungan Kerja	.544	.161	.485	3.385	.001	.241	4.145

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Berdasarkan hasil tabel 4.55 di atas dapat diketahui bahwa nilai uji-t untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Nilai probabilitas signifikan t untuk jumlah kompetensi sebesar 2.942 > 2.0129 dan arah koefisien positif, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, kesimpulannya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin berkompetensi seseorang maka akan semakin meningkat kinerja yang dicapainya.

2. Nilai probabilitas signifikan t untuk jumlah lingkungan kerja sebesar $3.385 > 2.0129$ dan arah koefisien positif, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, kesimpulannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik suasana lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja yang dicapai pegawai pada perusahaan tersebut.

b. Determinasi

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R^2 adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya apabila mendekati nol.

Tabel 4.56 Koefisien Determinasi Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.758	1.97192

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Tabel 4.57 Koefisien Determinasi Terhadap Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.562	1.98515

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Berdasarkan tabel 4.56 dan tabel 4.57 di atas dapat dilihat nilai koefisien determinasi sebesar :

$$Pe_1 = \sqrt{1 - 0,876^2} = 0,233$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - 0,762^2} = 0,419$$

$$\begin{aligned}
 R^2_m &= 1 - P^2_{e_1} \cdot P^2_{e_2} \\
 &= 1 - (0,233)^2 (0,419)^2 \\
 &= 1 - (0,0543) (0,176) \\
 &= 0,9904 \\
 &= 99,04 \%
 \end{aligned}$$

Diketahui hasil nilai koefisien 99.04%, yang artinya variabel dependen (kompetensi dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen (kinerja) sebesar 99.04%, sedangkan sisanya 0.96% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

c. Uji Mediasi

1. Interpretasi kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi kerja (Y1)

Tabel 4.58 Koefisien Determinasi Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.568	1.97175

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Tabel 4.59 Hasil Uji Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.412	2.272		2.382	.021
	KOMPETENSI	.463	.057	.760	8.092	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Tabel 4.60 Koefisien Determinasi Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.700	2.19588

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Tabel 4.61 Hasil Uji Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

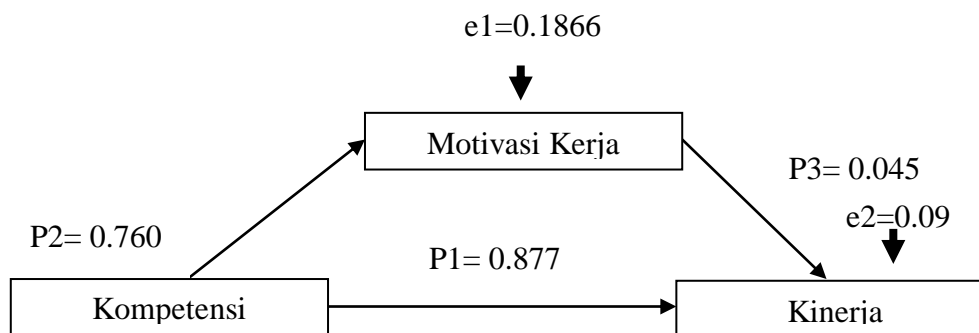
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.583	2.676		5.076	.000
	KOMPETENSI	.715	.098	.877	7.288	.000
	MOTIVASI KERJA	-.060	.161	-.045	-.374	.710

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Dari hasil output SPSS pada tabel 4.59, nilai standardized beta untuk kompetensi sebesar 0.760 dan signifikan pada 0.000 yang berarti kompetensi mempengaruhi motivasi kerja. Nilai koefisien standardized beta 0.760 merupakan nilai path atau jalur P2.

Pada output SPSS pada tabel 4.61 nilai standardized beta untuk kompetensi sebesar 0.877 dan motivasi kerja sebesar -0.045 maknanya kompetensi berpengaruh signifikan sementara motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai standardized beta kompetensi 0.877 merupakan nilai jalur path P1 dan nilai standardized beta motivasi kerja -0.045 merupakan nilai jalur path P3. Besarnya nilai $e_1 = (1-0.568)^2 = 0.1866$ dan besarnya nilai $e_2 = (1-0.700)^2 = 0.09$



Gambar 4.7 Analisis Intervening Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompetensi dapat berpengaruh langsung ke kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari kompetensi ke motivasi kerja sebagai intervening lalu ke kinerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0.877, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsung yaitu $(0.760) \times (0.045) = 0.0342$ atau total pengaruh kompetensi ke kinerja = $0.877 + (0.760 \times 0.045) = 0.9112$. Oleh karena nilai $(P2 \times P3 < P1)$ maka motivasi kerja tidak berfungsi sebagai variabel intervening.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh, menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja tidak mendapat dukungan empiris atau dapat disimpulkan hipotesis ditolak.

**2. Interpretasi Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja (Y2)
melalui motivasi kerja (Y1)**

Tabel 4.62 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.390	2.34446

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Tabel 4.63 Hasil Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.576	3.025		2.174	.035
	Lingkungan Kerja	.533	.094	.634	5.681	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Tabel 4.64 Koefisien Determinasi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.725	2.10187

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Tabel 4.65 Hasil Uji Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

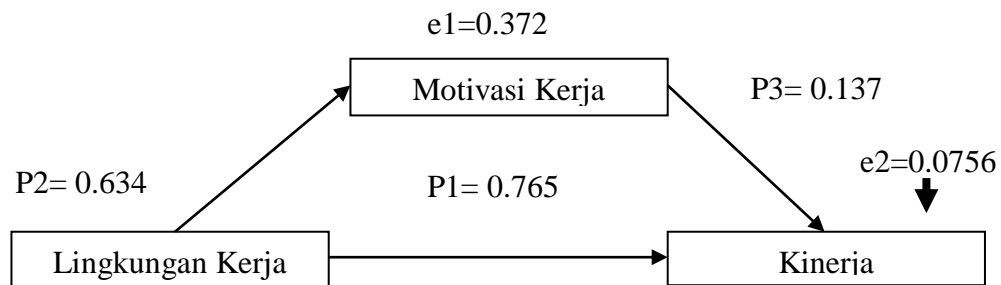
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.474	2.843		2.981	.005
	Lingkungan Kerja	.859	.109	.765	7.891	.000
	Motivasi Kerja	.182	.129	.137	1.409	.166

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Dari hasil output SPSS pada tabel 4.63, nilai standardized beta untuk lingkungan kerja sebesar 0.634 dan signifikan pada 0.000 yang berarti lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja. Nilai koefisien standardized beta 0.634 merupakan nilai path atau jalur P2.

Pada output SPSS pada tabel 4.65 nilai standardized beta untuk lingkungan kerja sebesar 0.765 dan motivasi kerja sebesar 0.137 semuanya signifikan. Nilai standardized beta lingkungan kerja 0.765 merupakan nilai jalur path P1 dan nilai standardized beta motivasi kerja 0.137 merupakan nilai jalur path P3. Besarnya nilai $e_1 = (1-0.390)^2 = 0.372$ dan besarnya nilai $e_2 = (1-0.725)^2 = 0.0756$.



Gambar 4.8 Analisis Intervening Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung ke kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari lingkungan kerja ke motivasi kerja sebagai intervening lalu ke kinerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0.765, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsung yaitu $(0.634) \times (0.137) = 0.0869$ atau total pengaruh lingkungan kerja ke kinerja =

$0.765 + (0.634 \times 0.137) = 0.852$. Oleh karena nilai $(P2 \times P3 < P1)$ maka motivasi kerja tidak berfungsi sebagai variabel intervening.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh, menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja tidak mendapat dukungan empiris atau dapat disimpulkan hipotesis ditolak.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka pembahasan dari hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis H1

Berdasarkan hipotesis H1 yang berbunyi:

“Kompetensi, dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara”

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients beta* pada variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y2) yaitu sebesar 0.433 dengan nilai signifikan sebesar 0.016 lebih kecil dari 0.05 dan nilai *standardized coefficients beta* pada variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y2) yaitu sebesar 0.483 dengan nilai signifikan sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05. Maka H1 diterima H0 ditolak.

Dari hasil di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap

kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

2. Hipotesis H2

Berdasarkan hipotesis H2 yang berbunyi:

“Kompetensi, dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara “

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients beta* pada variabel kompetensi (X1) terhadap motivasi kerja (Y1) yaitu sebesar 0.859 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai *standardized coefficients beta* pada variabel lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y1) yaitu sebesar -0.115 dengan nilai signifikan sebesar 0.554 lebih besar dari 0.05. Maka H2 ditolak H0 diterima.

Kompetensi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja maupun secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model *path analysis*, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi, dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *standardized coefficients beta* pada variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y_2) yaitu sebesar 0.433 dengan nilai signifikan sebesar 0.016 lebih kecil dari 0.05 dan nilai *standardized coefficients beta* pada variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) yaitu sebesar 0.483 dengan nilai signifikan sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.005.
2. Kompetensi, dan lingkungan kerja kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini dapat dilihat dari *standardized coefficients beta* pada variabel kompetensi (X_1) terhadap motivasi (Y_1) yaitu sebesar 0.859 dengan nilai signifikan sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05 dan nilai *standardized beta* pada variabel kerja (X_2) terhadap motivasi (Y_1) yaitu sebesar -0.0115 dengan nilai signifikan sebesar 0.0554 lebih besar dari 0.05. Hal tersebut dapat dilihat dari total pengaruh tidak langsung kompetensi

terhadap kinerja melalui motivasi kerja < pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja, yaitu $-0.0112 < 0.433$. Total pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi < pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, yaitu $0.0015 < 0.483$.

B. SARAN

Adapun saran yang dapat penulis berikan terhadap berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan diantaranya

1. Dilihat dari hasil penelitian bahwa kompetensi, dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka saran yang bisa penulis berikan adalah sebaiknya organisasi secara berkala melakukan peningkatan kompetensi, keterampilan dan pengetahuan terhadap pegawai agar lebih baik lagi seiring dengan perkembangan zaman yang modern sehingga kreatifitas, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai mampu mengatasi tantangan zaman serta mampu memanfaatkan peluang yang ada. Apabila pendayagunaan sumber daya manusia dapat lebih optimal tentunya akan memberikan efek positif bagi organisasi terutama dalam kinerja pegawai di dalamnya. Organisasi diharapkan lebih memberikan perhatian apa saja yang menjadi kebutuhan para pegawai dengan melengkapi alat pendukung kerja yang kurang, selalu menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif. Hal ini dilakukan sebagai upaya mendukung pegawai untuk bisa melakukan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja pegawai pun menjadi lebih baik dari sebelumnya.

2. Dilihat dari hasil penelitian bahwasanya kompetensi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, maka saran yang bisa penulis berikan adalah secara langsung pegawai sudah termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik melalui kompetensi yang ada di dalam diri mereka, dan dengan keadaan lingkungan pekerjaan mereka. Peneliti menyarankan diperlukan lagi dukungan dari organisasi untuk mendukung optimal apa yang dibutuhkan oleh pegawai di luar faktor kompetensi dan lingkungan kerja sehingga kinerja pegawai bisa lebih optimal karena motivasi yang dimiliki setiap pegawai tentunya berbeda, Mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dengan memberikan motivasi terus menerus sebagai dorongan agar pegawai menyenangi apa yang dibebankan kepadanya. Apabila seseorang sudah menyukai dan menyenangi apa yang ia kerjakan, maka orang tersebut akan bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Motivasi kerja yang diberikan kata-kata positif “kamu bisa, kamu pasti bisa melakukan yang terbaik”, *quality time* seluruh pegawai secara berkala, memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Arep, Ishak, dkk. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T Hani. 2009. *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: Liberty
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal, dkk. 2008. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Rivai, Veithzal, dkk. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Rusiadi, dkk. 2014. *Metode Penelitian*. Medan: USU Press
- Robbins, Stephen P, dkk. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama

- Solihin, Ismail. 2014. *Pengantar Bisnis*. Bandung: PT. Gelora Aksara Pratama
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Sutrisno, H Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sutrisno, H Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Penelitian dan Jurnal

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- Aspan, H. (2017). “*Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). “*The Effect of Halal Label, Halal Awarness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)*”. *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.

- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857
- Nurmila Sari (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pabaku Stabat*. Universitas Panca Budi Medan
- Mahesa, Deewar dan Djatusti (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)*. Universitas Diponegoro.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Rokhilah dan Susetyo Darmanto (2014). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (Plkb) di Kabupaten Pemalang*. Fakultas Ekonomi Untag Semarang.
- Rumondor, (2013). *Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.

- Sofyan Effendi (2013). *Pelatihan Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Universitas Yogyakarta.
- Widjarnako (2016). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ptpn IV Dolok Ilir*. STIM Sukma Medan.
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In International Conference of ASEAN Perspective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271-278.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2018). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.