

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA  
KERJA TERHADAP KINERJA PENGELOLA HARTA  
WAKAF DI KECAMATAN CAMPALAGIAN  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**MUH. KAKIS  
2017.MM.2.1054**

**Kepada**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PPS STIE NOBEL INDONESIA  
2020**

# PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP KINERJA PENGELOLA HARTA WAKAF  
DI KECAMATAN CAMPALAGIAN  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Oleh :

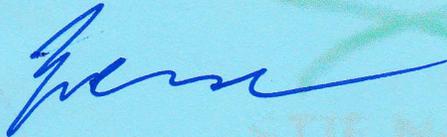
**MUH.KAKIS**

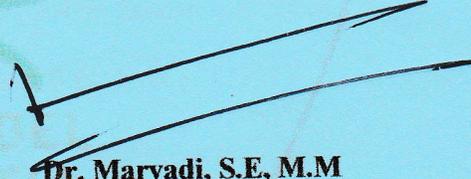
**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

Menyetujui,  
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

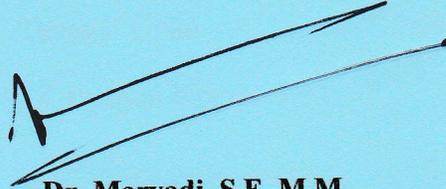
  
Prof. Dr. H. Sabar Echdar, S.E, M.Si

  
Dr. Maryadi, S.E, M.M

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,

  
Dr. Maryadi, S.E, M.M

  
Dr. Muhammad Idris, S.E, M.Si

HALAMAN IDENTITAS  
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP KINERJA PENGELOLA HARTA WAKAF DI KECAMATAN  
CAMPALAGIAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Nama Mahasiswa : Muh. Kakis  
NIM : 2017.MM.2.1054  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.  
Anggota : Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Tim Dosen Penguji :

Penguji 1 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.  
Penguji II : Dr. Asri, S.Pd. M.Pd.  
Tanggal Ujian : 28 Januari 2020  
SK Penguji Nomor :

## PERNYATAAN ORISINAL TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumer kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila ternyata naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Januari 2020

Mahasiswa Ybs,



*Muh. Kakis*

MUH.KAKIS

NIM: 2017.MM.2.1054

# Abstrak

Muh.kakis (2019)Nim:2017.MM.2.1054.Tesis Pengaruh Kompetensi,Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Pengelola Harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar (dibimbing oleh H.Saban Echdar dan Maryadi).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh antara Kompetensi,Motivasi Kerja dan Budaya kerja secara persial dan simultan serta variabel yang Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pengelola harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Wakaf sangat mungkin berperan sebagai solusi untuk mengatasi persoalan sosial ekonomi masyarakat, wakaf pula dapat menjadi sebuah sumber pendanaan berbagai macam usaha untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat dan juga pembiayaan kegiatan keagamaan ummat Islam sesuai dengan syariah. Namun realitasnya tidak demikian tanah wakaf masih terkelola secara tradisional dan dianggap tidak potensi. Sehingga banyak tanah wakaf di wilayah Kec,Campalagian kabupaten Polewali Mandar ini di pandang belum dalam kategori Produktif. Penelitian ini berfokus pada kemampuan Sumber Daya Manusia yaitu kemampuan manajerial pengelola atau Nadzir, Penelitian ini menggunakan Metode Diskriptif Kualitatif yaitu” metode ini hanya menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian dan bukan untuk memberi simpulan yang lebih luas,” Hasil peniltian menunjukkan bahwa persoalan yang mendasar adalah keterbatasan Kompetensi yang dimiliki pengolola (Nadzir) wakaf tersebut masih sangat di bawah standar atau masih sangat rendah. Peranan Lembaga BWI di harapkan mampu melakukan upaya pembinaan dan pendampingan Nadzir lebih oftimal. Karena masih sangat kurangnya sosialisasi tentang tata cara pengelolaan wakaf yang baik pada Nadzir agar bertanggung jawab dan lebih Professional. Dan Diharapkan setiap Nadzir perlu mewujudkan “*Good waqf Governance*” Tata pengelolaan wakaf yang baik.” dengan mengaktualisasikanPrinsip-prinsip “*Good CorporateGovernance*” (*GCG*) atau tata pemerintahan yang baik “ berbasis syariah Islami. Karena sifat jujur dan Amanah masih sangat mendukung sistem Konvensional ini. Dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi,Motivasi dan budaya kerja secara parsial dan simultan serta Budaya kerjalah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pengelola harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci : Kompetensi,Motivasi kerja, Budaya kerja dan Kinerja

## ***ABSTRACT***

Muh.kakis (2019) Nim: 2017.MM.2.1054. *Thesis of Influence of Competence, Motivation and Work Culture on Waqf Property Managers in Campalagian Subdistrict Polewali Mandar Regency (supervised by H.Saban Echdar and Maryadi).*

*This study aims to determine and analyze the influence of competence, work motivation and work culture in a persial and simultaneous way as well as the dominant variables affecting the performance of waqf property managers in Campalagian District, Polewali Mandar Regency.*

*Waqf is very likely to act as a solution to overcome the socio-economic problems of society, waqf can also be a source of funding for various kinds of efforts to improve the welfare of the community and also financing religious activities in accordance with the Islamic ummah. But the reality is not the case that the waqf land is still traditionally managed and considered as not potential. So much of the waqf land in the Kec, Campalagian district of Polewali Mandar is considered not yet in the Earning category. This study focuses on the ability of Human Resources, namely managerial ability manager or Nadzir, this study uses a qualitative descriptive method that is "this method only describes or analyzes a research result and not to provide broader conclusions," The results of the study indicate that the underlying problem is Competency limitations owned by the manager (Nadzir) that waqf is still very below standard or still very low. The role of the BWI Institution is expected to be able to make Nadzir's coaching and mentoring efforts more than optimal. Because there is still a lack of socialization about good waqf management procedures for Nadzir to be responsible and more professional. And it is hoped that each Nadzir needs to realize "Good Waqf Governance" Good waqf management. "By actualizing the principles of" Good Corporate Governance "(GCG) or good governance" based on Islamic sharia. Because the nature of honesty and trustworthiness still strongly supports this Conventional system. And the results of the study showed that Competency, Motivation and work culture partially and simultaneously as well as work culture were the most dominant influences on the performance of waqf property managers in Campalagian Subdistrict, Polewali Mandar Regency.*

*Keywords: Competence, work motivation, work culture and performance*

## DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
SAMPUL DALAM .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	12
2.2. Kinerja .....	15

2.2.1.	Pengertian Kinerja.....	15
2.2.2.	Teori Atribusi Kausal.....	16
2.3.	Kompetensi .....	18
2.3.1.	Pengertian Kompetensi.....	18
2.3.2.	Kemampuan Intelektual.....	19
2.3.3.	Kemampuan Fisik .....	20
2.3.4.	Kemampuan Emosional.....	20
2.4.	Motivasi Kerja .....	23
2.4.1.	Pengertian Motivasi Kerja .....	23
2.4.2.	Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg.....	25
2.5.	Budaya Kerja.....	29
2.5.1.	Pengertian Budaya Kerja .....	29
2.5.2.	Terbentuknya Budaya Kerja .....	31
2.5.3.	Perilaku dan Sikap Budaya Positif .....	32
2.5.4.	Perilaku dan Sikap Budaya Negatif.....	32

### BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1.	Kerangka Konseptual.....	34
3.2.	Hipotesis .....	37
3.3.	Definisi Operasional Variabel .....	37

### BAB IV METODE PENELITIAN

4.1.	Jenis dan Desain Penelitian.....	40
4.2.	Lokasi dan Waktu penelitian.....	40
4.3.	Populasi dan Sampel.....	41
4.4.	Metode Pengumpulan Data.....	41
4.5.	Instrumen Penelitian .....	43
4.6.	Teknik Analisis Data .....	45

### BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1.	Hasil Penelitian.....	49
------	-----------------------	----

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	49
5.1.2. Karakteristik Responden .....	58
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	61
5.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	68
5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
5.1.6. Uji Asumsi Klasik .....	73
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	76
5.5. Pembahasan Hasil Penelitian .....	81

## BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan .....	84
6.2 Saran .....	85
6.3. Keterbatasan Penelitian.....	86

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin .....	58
Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur .....	59
Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja .....	60
Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel Kompetensi.....	61
Tabel 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel motivasi kerja .....	63
Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel budaya kerja.....	65
Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel tata pengelolaan harta wakaf.....	67
Tabel 5.8. Hasil uji item variabel.....	69
Tabel 5.9. Uji reliabilitas masing-masing variabel .....	70
Tabel 5.10. Hasil perhitungan regresi .....	71
Tabel 5.11. Hasil uji multikolinearitas .....	73
Tabel 5.12. Hasil uji autokorelasi .....	75
Tabel 5.13. Hasil uji t.....	77
Tabel 5.14. Hasil Uji F.....	79
Tabel 5.15. Uji hasil beta .....	80
Tabel 5.16. Hasil uji determinasi.....	81

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	36
Gambar 5.1. Grafik scatter plot .....	74
Gambar 5.2. Uji normalitas .....	76

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian
2. Hasil Kuesioner Penelitian
3. Uji Validitas dan Reliabilitas
4. Analisis Regresi
5. Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Tanah mempunyai arti yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat dan bernegara karena kehidupan manusia sama sekali tidak dapat dipisahkan dari tanah, Tanah atau lahan diberdayakan oleh manusia untuk mendapatkan sandang pangan agar manusia dapat bertahan hidup . Seiring berjalannya waktu dengan perkembangan di berbagai sektor yang begitu pesat atau berbagai bidang pembangunan Inprastruktur menjadikan kedudukan tanah menjadi hal yang terpenting yang merupakan unsur atau modal yang paling utama dalam kehidupan masyarakat di dunia

Indonesia merupakan panspasar dunia dalam berbagai aspek usaha, tanah Indonesia yang begitu luas dan subur menjadikan tanah ini menjadi hal yang istimewa yang saya amati sehingga perlu dilindungi dengan payung Hukum yang kuat baik itu Hukum Negara maupun Hukum Agama agar penggunaan tanah ini tidak di salah gunakan. Peran penting tanah dalam kehidupan kita sebagai manusia tentunya banyak cara dalam memperolehnya, seperti dengan cara transaksi jual beli, pinjam pakai dengan usaha (HGU), Pinjam membangun (HGB), Hibah, Bahkan ada yang di kenal dengan cara WAKAF, Landasar Hukumnya yang mengatur masalah tanah adalah Hukum

Agraria Nasional, dalam Undang-undang nomor 5 tahun 1960 tentang Peraturan dasar pokok Agraria, Undang-undang nomor 41 tahun 2004, Peraturan Pemerintah nomor 42 tahun 2006 dan bahkan diperkuat dengan hukum adat dimana menjamin kepastian hukum bagi kehidupan seluruh Rakyat Indonesia dengan berlandaskan hukum Agama, Salah satunya adalah dengan cara berwakaf , Indonesia merupakan penduduk dengan mayoritas beragama Islam. Sebagaimana dapat diketahui bahwa salah satu ajaran dalam Agama Islam mengajarkan hal yang sifatnya ibadah diantaranya melakukan WAKAF seperti Ijtima Para Ulama sangat jelas dalam Al'qur'anul Qarim tentang ke utamaan berwakaf . seperti dalam Surah Al-Imran ayat : (92), Surah Al-baqarah : ( 254) dan beberapa Hadits Nabi salah satunya Nabi Muhammad saw dalam Hadits (1631) R.A.Muslim juga sangat terang di jelaskan. Yang pada dasarnya ini menerangkan tentang bagaimana manfaat wakaf serta bagaimana cara dalam pengelolaannya.wakaf tanah merupakan ibadah social dalam ajaran Rasulullah saw terkait dengan dengan ke agrariaan. Hal ini tetuang dalam aturan-aturan yang membatasi atau mengatur hubungan Hukum terkait dengan Bumi, Air dan Ruang Angkasa serta kekayaan alam yang terkandung didalamnya, yang di maksud adalah tanah, arti pentingnya dalam persoalan tanah wakaf maka Hukum Agraria yang telah disebutkan diatas tadi dalam salah satu pasal 49 ayat 3 yang menyebutkan bahwa perwakafan tanah milik di

lindungi dan diatur oleh Peraturan Perundang-undangan, Konsep dasar hukum dan tujuan oleh Landreform, (2016 :234) , Sinar Grafika Indonesia.

Berdasarkan data yang kami dapatkan bahwa wakaf di Indonesia peruntukannya banyak di ketemukan dalam bentuk wakaf Masjid, Mushollah, Sekolah, Pompes, makam, Untuk Rumah Panti Asuhan, Dan wakaf Secara Produktif masih sangat kurang di temukan dalam bentuk usaha yang mana hasilnya dapat diperuntukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan Khususnya kaum duafah dan fakir miskin. Efektivitas dalam bentuk social kemasyarakatan pemanfaatannya sudah sangat nampak, Namun pemanfaatan dalam pemenuhan kebutuhan Ekonomi masyarakat masih dipandang kurang efektif dan produktif. Berbedah jika terkelola dalam bentuk Usaha yang bisa menghasilkan, sehingga menjadi penopang keberlangsungan hidup masyarakat. Peranan penting Lembaga wakaf diharapkan mampu melakukan sinergitas dan pembinaan dalam tata pengelolaan dan menejmen yang lebih baik. agar aset wakaf di Indonesia ini dapat bermanfaat atau terealisasi secara maksimal atau optimal.

Lembaga wakaf Indonesia adalah aset budaya Nasional perlu mendapat perhatian dari Pemerintah agar aspek social ekonominya bisa berdaya guna dan lebih produktif. Jika wakaf bias terkelola dengan baik pasti pemanfaatannya dapat dirasakan apalagi dimasa pertumbuhan ekonomi saat ini yang cukup memperhatikan, peranan wakaf bisa menjadi solusi dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi atau peningkatan taraf hidup masyarakatnya. Seperti yang

dikutif dalam buku *“Perkembangan pengelolaan wakaf di Indonesia.”* Direktorat Jenderal Bimbingan masyarakat Islam dan penyelenggara Haji, (2003 : 23) Terkait dengan wakaf, sangat dipengaruhi oleh kemampuan kompetensi pengelolaan dan keterbatasan ilmu dan pemahaman yang dimiliki pengelola Wakaf, baik terhadap wakif yang mewakafkan tanahnya bahkan pemahaman Nadzir terhadap peruntikan wakaf yang sesungguhnya masih terbatas pada pemanfaatan sosialnya seperti kepentingan ibadah, pembangunan rumah ibadah atau masjid, mushollah, makam dan sebagainya. Sehingga potensi wakaf di Indonesia belum bisa menjadi wadah atau sebuah peluang usaha yang bisa mensejahterakan masyarakat Islam Indonesia khususnya.

Dalam kehidupan masyarakat, wakaf masih dipandang sebatas hanya berupa tanah yang tidak bergerak, tanah hanya untuk masjid atau Sekolah dan Tanah wakaf oleh wakifnya dipahami tidak boleh diperjual belikan dengan alasan menjaga kekekalannya, sehingga di Indonesia Bank-bank tidak menerima tanah wakaf sebagai agunan. Padahal jika tanah tersebut bisa jadi jaminan pada Bank- bank akan menjadi modal usaha dalam membiayai organisasi Islam atau kegiatan-kegiatan ibadah bahkan Universitas mampu membuka beasiswa bagi mahasiswa dan mahasiswi yang tidak mampu sehingga melahirkan generasi Islam yang Qaffa dan memiliki sumber daya manusia yang kualitas dan bermartabat. Padahal sesungguhnya jika harta wakaf dapat dikelola secara simultan, maka akan mendapatkan banyak Usaha produksi dalam

mengembangkan investasi Ummat.tentunya dengan menjual asset untuk dijadikan modal dalm bentuk financial. Bahkan dengan sumber daya alam Indonesia yang begitu kaya raya terkhusus tanah yang menghampar luas memungkinkan dikembangkan dan dikelola secara produktif.Seperti halnya tanah wakaf masjid yang masih luas di sekitarnya bisa untuk pembangunan Ruang Pola pertemuan atau gedung serba guna yang bisa di di sewakan, bahkan gedung perkantoran atau bangunan ruko yang juga hasil sewahnya dapat diperuntukan untuk kemaslahatan ummat. Sebelum diatur dalam Undang-undang pokok Agrariah, wakaf cukup di sederhanakan dalam bentuk Ikrar yang dihadiri Penyerahannya oleh Wakif kepada Nadzir dan dua orang yang menyaksikan di depan PPAIW atau di sebut Pejabat Pembuat Akta Ikrar Wakaf dan di tuangkan dalam akta tertulis dan sifatnya resmi. maka hal tersebut sudah dianggap sah sesuai ajaran hukum Islam. Akan tetapi memiliki kekurangan jika sekiranya ahli waris wakif atau generasi ke generasi berikutnya setelah itu tidak mengakuinya sehingga memudahkan adanya penyimpangan penyalagunaan dari tujuan wakaf itu sendiri. Namun berjalannya waktu pihak pertanahan dalam hal ini BPN atau disebut Badan Pertanahan Nasional di pandang penting untuk melakukan pengadministrasian dalam bentuk pencatatan di buku besar sehingga melahirkan legitimasi yang berkekuatan hukum yang tetap.

Penomena wakaf tanah ini sangat menarik perhatian untuk diteliti karena banyak timbul sengketa tanah yang menyoroti perubahan status dan peruntukan

dari pada wakaf tersebut seperti perubahan tanah wakaf menjadi milik pribadi. Atau peruntukan awalnya untuk masjid di ubah oleh nadzir yang di alihkan untuk kepentingan lainnya tanpa melalui musyawarah para anggota ataupun pengurus nadzir yang berkepentingan lainnya bahkan oleh Wakif sebagai pemberi kuasa. Hal pula bisa terjadi jika nadzir meninggal dunia dimana ahli warisnya menolak dan tidak mengakui bahwa tanah yang di kelola bapaknya (pewarisnya) atau keturunannya bukan tanah wakaf. Inilah yang mendasari perlunya adanya bukti tertulis yang bisa menunjukkan bahwa tanah tersebut adalah tanah wakaf yang dikelola orang tuanya sebelumnya agar kiranya tidak timbul perbedaan persepsi sehingga tanah tersebut tidak berubah status menjadi hak milik/perseorangan. sehingga dikuatkan dalam kompilasi hukum Islam juga sudah mengharuskan agar perwakafan dilakukan secara tertulis. Yang tujuannya bukan hanya untuk memperjelas status tanah namun untuk di daftar dipertanahan dan mendapatkan bukti otentik dan kepastian hukum yang jelas. Dengan aturan yang cukup jelas tentang perwakafan ini merupakan hal yang dilakukan untuk melindungi tanah tersebut jatuh pada orang-orang yang tidak bertanggung jawab dan ketertiban hukum maupun dari segi administrasi penguasaan dan penggunaan tanah agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang ke Agrariaan, ada dua lembaga yang berwenang menangani masalah perwakafan ini yaitu : 1. Kementerian Agama yang berwenang untuk mengatur dan melaksanakan tata cara ikrar wakaf,

pengawasan dan bimbingan pelaksanaan. 2. Badan Pertanahan Nasional yang kewenangannya mencatat perwakafan pada buku tanah dan pembuatan penerbitan Sertifikatnya. Dengan pendaftaran serta pencatatan tanah yang telah dilakukan pada kedua lembaga di atas maka tanah wakaf tersebut telah memiliki kedudukan yang kuat karena sudah mempunyai alat pembuktian untuk menciptakan tertib administrasi dan kepastian hukum guna melindungi harta benda wakaf yang di maksud. Undang-undang nomor 41 tahun 2004 tentang wakaf telah disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat pada tanggal 27 oktober 2004. Dengan harapan dapat memenuhi hakikat dan tujuan dari perwakafan tersebut. Wakaf merupakan perbuatan hukum bagi wakif untuk memisahkan dan atau menyerahkan sebahagian harta benda miliknya untuk di manfaatkan selamanya dan untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kepentingan guna keperluan ibadah ataupun kesejahteraan umum menurut syariah, menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-undang nomor 41 / 2004, Wakaf yang merupakan benda tidak bergerak yang dimaksudkan adalah tanah, tentunya tetap mengacu pada ketentuan PP No. 28 tahun 1977 tentang perwakafan tanah milik, hal tersebut didasarkan dalam ketentuan Peralihan Pasal 70 Undang-undang nomor 41/2004 yang bunyinya menyebutkan : “Semua peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perwakafan masih tetap dianggap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan atau belum diganti dengan peraturan perundang – undangan yang baru dan berdasarkan undang-undang tersebut ini.” Demikian disebutkan

bahwa segala hal yang belum diatur dalam perundang-undangan nomor 41 tahun 2004, tetap mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor 28 tahun 1977 ini sepanjang tidak bertentangan maka masih dianggap relepan, Meskipun belum terbentuk Peraturan perundang-undangan perwakafan tanah milik. Dalam fakta empiris masih di temukan banyaknya masyarakat yang belum memahami, mengetahui bahkan ,mentaati dan melaksanakan sepenuhnya aturan-aturan tersebut, sehingga dalam penerapannya sering menimbulkan masalah. Dengan begitu bayaknya masalah yang timbul dimasyarakat, mengenai hal perwakafan, selaku ummat beragama tentunya kita tidak dapat menyalahkan begitu saja, semestinya kita harus bisa mencari solusi bagaimana titik penyelesaian dari akar permasalahannya karena masih banyaknya tanah wakaf yang belum di daftar di Badan Pertanahan Nasional sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku, baik selaku Wakif maupun Nadzir mengabaikan hal tersebut karena menganggap bahwa Ikrar Wakaf yang sudah di angkat sumpahnya dihadapan PPAIW (Pejabat Pembuat Akta Ikrar Wakaf) di masing-masing kecamatan sudah memenuhi persyaratan dengan anggapan bahwa tidak akan terjadi lagi sengketa atas tanah wakaf tersebut karena pelakunya akan di anggap berdosa, menurut ajaran Islam.

Sumber daya Manusia dalam organisasi sangat memiliki peranan penting dan strategis Organisasi yang tentunya melakukan penekanan bahwa orang-orang dalam Organisasi merupakan ujung tombak atau Sumber daya

yang merupakan Investasi organisasi yang cukup potensi dan besar nilainya. Dan peranan tersebut pada proses jangka panjang. Sebagai Implikasi dari peran Strategi pengembangan SDM di dalam mengatasi masalah yang mungkin akan terajdi. Dengan mengedepankan prioritas tentang langka pengembangan baik berupa jumlah kebutuhan SDMnya dan jenis atau kesesuaian yang cocok dalam pekerjaan tertentu tersebut. Penilaian Kinerja MSDM akan memperjelas adanya standarisasi atau seberapa besar kontribusi yang dapat diberikan oleh seseorang yang sudah diberikan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian itu sudah menjadi bentuk penilaian Kinerja.

Kemampuan Kompetensi menjadi tolak ukur bagi sebuah pencapaian kinerja dalam sebuah lembaga atau organisasi, terkait dalam pengelolaan Harta benda wakaf , maka tidaklah mengherankan jika produktivitas dan efektivitas Kerja sangat bergantung pada kemampuan yang di miliki pengelola sebuah lembaga. Kompetensi merupakan bentuk peningkatan ataupun penurunan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi kerja pengelola melalui pemberian gaji atau honor baik dalam bentuk financial maupun non financial, sehingga dengan kepuasan yang di peroleh dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja,olehnnya itu masalah kompetensi merupakan factor yang berpengaruh dalam mempertahankan ataupun meningkatkan kinerja seseorang atau pegawai.

Dalam hal Budaya kerja, juga sangat berpengaruh pada peningkatan atau penurunan prestasi kerja yang merupakan kondisi fisik dari aktivitas kerja

seperti bangunan dan berbagai hal terkait peralatan kerja, suasana yang sejuk dapat menciptakan suasana kerja yang baik, yaman, rapi, bersih serta indah, dan keharmonisan dalam kerja menciptaka suasana kerjasama yang harmonis diantara sesama pegawai, saling memiliki toleransi satu sama lain, dan budaya kerja juga sangat dipenagruhi oleh kondisi fisik dari suatu fasilitas dan perasaan kerja dengan ruang kerja yang menyenangkan serta keharmonisan kerja yang tercipta.

Wakaf menjadi pilihan dalam penelitian ini karena ini terkait dengan bidang yang saya guluti saat ini dan Wakaf terbesar kedua di Indonesia Timur setelah **Sulawesi Selatan yang mencapai 7,109 dengan luas 905,78 H<sup>2</sup>** dan **Sulawesi Barat 2.947 dengan luas mencapai 520,36 H<sup>2</sup>** dan Kabupaten terbesar wakaf tanahnya di Sulbar adalah **Polewali Mandar dengan jumlah 1.216** yang sudah bersertifikat dan belum bersertifikat 1.731 dengan luas secara keseluruhan **257,52 H<sup>2</sup>** dan kecamatan terbesar tanah yang sudah terwakafkan saat ini dari 16 Kecamatan yang ada di Kabupaten Polewali mandar adalah Kecamatan Campalagian, dimana peengelolaan wakaf ini banyak menimbulkan masalah.. Atas dasar Latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini kami angkat dengan judul :

**“ PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PENGELOLAAN HARTA WAKAF DI KECAMATAN CAMPALAGIAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR..”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?  
Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi, motivasi kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
4. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah di uraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah kompetensi, motivasi kerja, budaya kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait, yaitu Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

### 3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

1. Listyo (2015)

Penelitian berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri ujung Pandang, Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada politeknik negeri Ujung Pandang uji secara parsial menunjukkan indikator konsep diri dari nilai-nilai member pengaruh paling dimininan, sedangkan indikator karakteristik pribadi memberi pengaruh paling kecil. Hal ini berarti antara variabel-variabel tersebut berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan hubungan yang terjadi tersebut adalah dilakukan perhitungan dengan menggunakan uji Parsial untuk mengukur seberapa besar kekuatan hubungan atau korelasi yang terjadi diantara masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai di Politeknik Ujung Pandang.

2. Wiratama (2014)

Hasil Penelitian dengan judul Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Karyawan pada BPR Berkah Pak To kandang Kabupaten Kediri. Penelitian bertujuan 1). Untuk menggambarkan kompetensi yang meliputi kemampuan teknik, karyawan, kemampuan manusia (diri) dan pengetahuan. 2) Untuk mendeteksi kinerja karyawan. 3) Untuk

menguji kompetensi terhadap kinerja karyawan dan 4) Mendeteksi variable yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. populasi karyawan di BPR Berkah Pak ke Kandangan Kabupaten Kediri Sebanyak 50 karyawan. Alat analisis data yang digunakan yaitu skala jarak dan regresi linear sederhana dengan uji F, berdasarkan hasil penelitian dan diskusi sehingga dapat di tarik.

### 3. Agus Paledengi (2014)

Penelitian dengan judul “Analisis Kesamaan Persepsi Pegawai Terhadap Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Jenepono”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Berdasarkan atas hasil pengujian Korelasi Spearman Rank diketahui bahwa tidak ada perbedaan persepsi pegawai Eselon IV dan non eselon terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan 2) Hasil analisis faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai antara eselon IV dan non eselon ternyata terdapat kesamaan persepsi secara signifikan.

### 4. Untung Yulianto (2015)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 87 karyawan divisi informasi dan teknologi, Bank Internasional Indonesia, Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja ( $r = -0.344, p < 0.01$ ). Hal ini berarti semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Sebaliknya jika

motivasi berprestasi semakin rendah maka kepuasan kerjanya semakin tinggi kepuasan kerjanya.

#### 5. Muhammad Khoiri Ridlwan (2012)

Hasil Penelitian dengan judul "Manajemen Pengelolaan dana Lembaga Amil Zakat Infaq Shodakah (Lazis) Study pada LAZIS Sabilillah Kota Malang,( Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang), (2012) Kesimpulan penelitian adalah bahwa dapat diketahui bahwa menghimpun dana dengan cara *Door to door*, dana yang dihasilkan kebanyakan dari zakat terutama hasil zakat penghasilan, sedangkan dalam penyaluran terbagi menjadi yaitu konsumtif dan produktif kreatif,dan untuk melihat indicator keberhasilan LAZIS menggunakan Mustahiq bisa menabung atau menyisipkan uang hasil usaha BMT Sabilillah.guna meningkatkan taraf ekonomi Mustahiq dari modal usaha yang diterima. dan anak asuh lembagi bisa melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dan meningkatkan nilai pendidikan.

### **2.2. Kinerja**

Istilah kinerja sering dipadankan dengan kata dalam bahasa Inggris yakni "performance". Menurut The Scribner-Bantam English Dictionary tahun 1979 performance berasal dari akar kata "to perform" yang mempunyai arti melakukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi atau menjalankan kewajiban sesuatu nazar, menyempurnakan tanggung jawab dan melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang atau mesin. Dapat disimpulkan bahwa dari beberapa arti "to perform" adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab atau

hasil yang diharapkan, sedangkan arti kata performance merupakan kata benda dimana salah satunya adalah sesuatu hasil yang telah dikerjakan.

Performace atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawiro sentono, 1999:2). Dengan demikian kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi. Secara umum kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu dan merupakan efektifitas operasional organisasi. Prestasi pegawai dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor mulai dari keterampilan yang buruk, motivasinya yang tidak cukup hingga lingkungan kerja yang buruk (Timpe, 2004:3). Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif.

### **2.1.2. Teori Atribusi Kausal**

Menurut Timpe (2004: 51) teori atribusi dalam kinerja didasarkan pada asumsi bahwa orang cenderung tidak merasa puas dengan hanya mengetahui apa yang dikerjakan tetapi suka mencari alasan-alasan mengapa mereka melakukannya. Terdapat dua kategori teori dasar atribusi yang bersifat internal atau disposisional (dihubungkan dengan sifat orang-orang) dan yang bersifat eksternal atau situasional

(yang dapat dihubungkan dengan lingkungan) Meskipun demikian, sejumlah faktor lain dapat juga mempengaruhi kinerja seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, kendala-kendala sumber daya, keadaan ekonomi dan sebagainya.

Kinerja sangat tergantung pada 3 faktor yang apabila salah satu tidak cukup atau tidak mendukung maka kinerja akan terganggu (Timpe, 2004:51) yaitu :

#### 1. Tingkat keterampilan.

Keterampilan adalah” modal” yang harus dimiliki pegawai untuk bekerja. Keterampilan terdiri dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Para karyawan yang tidak memiliki modal tersebut tidak “mampu” menghasilkan kinerja yang baik.

#### 2. Tingkat Upaya.

Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Meskipun karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk melakukan pekerjaan, mereka tidak akan bekerja dengan baik bila tidak ada upaya.

#### 3. Kondisi eksternal.

Meskipun karyawan memiliki keterampilan dan upaya namun apabila kondisi-kondisi eksternal tidak mendukung maka produktifitas tidak akan tercapai. Kondisi eksternal adalah kondisi yang berada diluar kendali karyawan, contoh kondisi

eksternal adalah keadaan ekonomi, kesulitan pekerjaan, sarana dan prasarana yang tidak memadai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsepsi kinerja pada hakekatnya merupakan suatu cara atau perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu. Faktor-faktor penting dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

1. Tugas atau pekerjaan jelas.
2. Sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mudah diperoleh termasuk informasi, waktu, uang dan lain-lain.
3. Individu mempunyai kapasitas, keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan.
4. Individu sering menerima umpan balik.
5. Individu merasa puas dengan konsekuensi atau penghargaan dalam pelaksanaan tugas.

Dari beberapa pendapat diatas konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja , yakni :

1. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target yang telah ditetapkan.
3. Faktor pengetahuan, diukur dari kemampuan memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokok.

4. Faktor keandalan, diukur dari kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugas, baik dalam menjalankan peraturan, inisiatif dan disiplin.
5. Faktor kehadiran, yaitu melihat kehadiran didalam kegiatan-kegiatan rutin.
6. Faktor kerja sama, melihat bagaimana karyawan bekerja sama dalam melaksanakan tugas dengan sesama pegawai maupun dengan orang lain.

### **2.3. Kompetensi**

Pengertian Kompetensi : Secara Etimologi bahasa "kompetensi" dapat didefinisikan sebagai kemampuan yang di butuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan, Sehingga dapat di rumuskan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang atau individu yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan dan harus memiliki kemampuan ukur yang akurat.

Menurut Byars dan Rue (2017) Bahwa sifat atau Karakteristik yang dibutuhkan oleh seseorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik atau juga dapat berarti karakteristik/ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja yang lebih kompetitif dan kreatif.

Menurut Irianto (2001:75) bahwa nilai-nilai kompetensi seseorang dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan menekankan pada pengembangan skill, knowledge

dan ability yang secara signifikan akan dapat memberi standar dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan. Menurut Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974, pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Untuk memiliki Kompetensi. Seseorang diharapkan dapat memanfaatkan lembaga Pendidikan untuk peningkatan kompetensi, dengan berbagai programnya. mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2003:32).

Menurut Hasibuan, (2016) dalam bukunya edisi ke (3) juga berpendapat bahwa fungsi pendidikan dalam kaitannya dengan Kompetensi seseorang meliputi dua dimensi penting yaitu : Dimensi kuantitatif yang meliputi fungsi pendidikan dalam memasok tenaga kerja yang tersedia dan Dimensi kualitatif yang menyangkut fungsi sebagai penghasil tenaga terdidik dan terlatih yang akan menjadi sumber penggerak pembangunan. Fungsi pendidikan dapat dikatakan sebagai suatu sistem pemasok tenaga kerja yang terdidik, terlatih dan dipercaya dapat meningkatkan kinerja. sehingga setiap orang atau Individu memiliki kompetensi atau informasi baru melalui lembaga pendidikan tersebut.

## **2.4. Motivasi kerja**

Motivasi berasal dari kata latin “ movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran dan dorongan. Siagian (1997:7) memberikan pengertian motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan. Pendapat yang sama diberikan oleh Melayu bahwa motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja kepada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya.

Dalam Sedarmayanti (2011:260), motivasi dapat diartikan sebagai usaha pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin lebih terpuja di antara rekan kerja/lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktifitas dan memberienergi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan menurut Bernard Berndoom dan Gary A. Stainer(Sedarmayanti, 2011:260). Pendapat lain dikemukakan oleh Terry yang menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat dalam diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan(Hasibuan,1997:198). Pengertian yang

dikemukakan terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia. Perasaan puas dari diri seseorang yang merupakan motivasi internal tersebut dapat berasal dari pekerjaan yang menantang, adanya tanggung jawab yang harus diemban, prestasi pribadi, adanya pengakuan dari atasan serta adanya harapan bagi kemajuan karir seseorang. Sedangkan motivasi yang ada diluar diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi karena adanya rangsangan dari luar yang dapat berwujud benda maupun bukan benda.

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi yang ada diluar diri seseorang mempunyai persamaan yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai seseorang dengan melakukan suatu kegiatan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal tersebut akan menumbuhkan tingkat motivasi dan motivasi yang telah tumbuh merupakan dorongan untuk mencapai tujuan.

### **2.3.1. Teori Motivasi "Dua Faktor Frederick Herzberg"**

Teori motivasi telah dibahas oleh beberapa pakar berdasarkan kebutuhan manusia yang dikaitkan dengan berbagai cara pemuasannya. Teori Motivasi Dua Faktor dikemukakan oleh *Frederick Herzberg*, seorang Psikolog pada tahun 1966 yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Teori ini

lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dalam performa pekerjaan (Leicker and Hall dalam Timpe, 2004:55). Teori Herzberg memberikan dua kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan.

Untuk memahami motivasi pegawai dalam penelitian ini digunakan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg. Adapun pertimbangan peneliti adalah : pertama, teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan atau pegawai pemerintahan ditempat ia bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya. Kedua, teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan.

Menurut Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intristik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan motivasi ekstristik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Dengan demikian seseorang yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaannya, memungkinkan menggunakan kreatifitas dan inovasi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik, cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Menurut Herzberg faktor ekstrinsik tidak akan mendorong para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, hal tersebut dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Jadi Herzberg berpendapat bahwa apabila manajer ingin memberi motivasi pada para bawahannya yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor motivasional yang sifatnya intristik yaitu :

### 1. Keberhasilan

Agar seorang bawahan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan juga harus memberi semangat kepada bawahan agar bawahan dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya. Apabila dia berhasil melakukan hal tersebut, maka pimpinan harus menyatakan keberhasilannya. Hal ini akan menimbulkan sikap positif dan keinginan selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan.

### 2. Pengakuan

Adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan. Pengakuan dapat dilakukan melalui berbagai cara, misalnya dengan menyatakan keberhasilannya langsung di tempat kerja, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan pangkat atau promosi.

### 3. Pekerjaan itu sendiri

Pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya, harus menciptakan kondisi untuk menghindari kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan serta menempatkan pegawai sesuai dengan bidangnya.

#### 4. Tanggung jawab

Untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi. Penerapan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi bawahan. Pimpinan dapat memulainya dengan memberi bawahan suatu pekerjaan yang lebih menantang, tidak hanya jenis pekerjaan yang berbeda tetapi juga posisi yang lebih baik. Apabila sudah berhasil dilakukan, pimpinan dapat memberikan rekomendasi tentang bawahan yang akan mendapat promosi/menaikkan pangkatnya atau yang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu serta mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya. Kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja adalah (Hasibuan, 1997 :157) :

a. Kebutuhan fisik dan keamanan

Kebutuhan ini menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, perumahan, rasa aman dan sebagainya. Didalam organisasi birokrasi, seorang pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik dengan gaji dan pendapatan lain yang diperolehnya berupa tunjangan, fasilitas dan sebagainya. Gaji yang merupakan reward dari hasil kerjanya dapat menimbulkan perasaan aman dan juga dapat menjadi jaminan hari tua bagi pegawai.

b. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang terpenuhi karena memperoleh pengakuan status, dan dihormati/diterima dan disegani dalam pergaulan masyarakat. Hal ini penting karena manusia tergantung satu sama lainnya. Jabatan pegawai dalam organisasi birokrasi di Indonesia sampai sekarang masih banyak diminati. Hal ini disebabkan karena masyarakat masih memandang pegawai negeri memiliki kedudukan yang lebih tinggi dan lebih disegani daripada pegawai yang ada di organisasi swasta. Oleh karena itu, seseorang yang dapat masuk kedalam lingkungan birokrasi merasa mendapatkan status sosial yang lebih tinggi.

b. Kebutuhan egoistik

Kebutuhan egoistik adalah kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan merasa puas karena berhasil menyelesaikannya. Salah satu motif pegawai dalam bekerja adalah diperolehnya kepuasan kerja dalam organisasi. Seorang pegawai akan merasa dihargai apabila dia mendapatkan tanggung jawab yang

lebih besar dan memperoleh kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Adanya pengakuan atas keberhasilan kerja seseorang terkadang mengalahkan reward dalam bentuk uang atau benda.

## **2.5. Budaya kerja**

Budaya berasal dari bahasa sangsekerta “budhayah” sebagai bentuk jamak dari kata dasar “budhi” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran. Sedangkan kata “budaya” merupakan perkembangan dari “budidaya” nilai-nilai dan sikap mental (Kepmenpan No.25/KEP/M.PAN/04/2002). Budidaya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal sebagai culture yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu, kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (value), karsa (creativity) dan hasil karyanya (performance). Budi daya juga dapat diartikan sebagai keseluruhan usaha rohani dan materi termasuk potensi-potensi maupun ketrampilan masyarakat atau kelompok manusia. Terbentuknya budaya kerja sangat beragam dalam sebuah organisasi, karena landasan dan perilaku yang dicerminkan oleh individu dalam organisasi berbeda-beda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan memiliki manfaat karena setiap anggota dalam organisasi membutuhkan sarana untuk bahan evaluasi dalam model kritik yang sifatnya membangun untuk peningkatan sebuah lembaga atau organisasi karena setiap individu memiliki pola perilaku dan kemampuan sesuai bidangnya masing-masing. Untuk membangun budaya kerja yang baik dibutuhkan waktu yang cukup lama untuk memperbaikinya, olehnya itu perlu ada pembenahan-pembenahan yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin organisasi

untuk dapat menjadi tauladan bagi bawahannya, terbentuknya budaya kerja yang baik semestinya di tunjukkan oleh pimpinan yang terpilih dimana hubungan pimpinan dan bawahan cukup besar. yang merupakan cara tersendiri dalam menjalankan standar perangkat satuan kerja organisasi (SOP).Maka dalam hal budaya kerja yang coba dibangun dalam satuan kerja organisasi, budaya kerja akan terbentuk secara spontan dan natural dalam setiap penyelesaian masalah yang dihadapi dalam organisasi tersebut dan itu tidak terlepas bagaimana cara pemimpin organisasi mengarahkannya.

Slocum dalam West (2000: 128) mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsidan pola-pola makna yang mendasar yang dianggap sudah selayaknyadianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalamorganisasi. Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dankerangka phisikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersamaoleh anggota organisasi (Osborn & Plastrik, 2000 : 252), sehingga untuk merubahsebuah budaya harus pula merubah paradigma orang yang telah melekat.

Pada bagian lain Sofo (2003 : 384) memandang budaya sebagai yang mengacupada nilai-nilai, keyakinan, praktek, ritual dan kebiasaan-kebiasaan dari sebuahorganisasi. Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belumdisadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki danperilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat-istiadat,agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atauorganisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya

dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja (Triguno, 2004 : 1).

Dengan demikian, setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya yang mengakibatkan perbedaan nilai-nilai yang diambil dalam kerangka kerja organisasi. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi mereka, kemudian falsafah yang dianutnya. Proses yang panjang yang terus menerus disempunakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui (Trigono, 2004 : 31).

#### 2.4.1. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi (Sithi Amnuai & Ndraha, 2003 : 76). Diperlukan waktu yang cukup lama untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya kerja diawali oleh para pendiri (founders) atau pimpinan paling atas (top management) atau pejabat yang ditunjuk di mana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri yang dijalankan dalam satuan kerja yang dipimpinnya. Budaya kerja yang dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya itu sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam memperkerjakan pegawai. Tindakan

pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima atau tidak. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi dan terjadi perubahan yang akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan (Robbins, 1996 : 301). Dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam budaya kerja itu sangat penting, karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita masing-masing dan musuh budaya kerja pun adalah diri kita sendiri (Triguno, 2004 : 29).

Di Indonesia terdapat perilaku dan sikap budaya yang tercermin dari perilaku dan norma-norma kehidupan sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari akar budaya yang dianut masyarakat atau bangsa yang bersangkutan. Perilaku dan sikap budaya dimaksud ada yang bersifat positif dan ada yang bersifat negatif bila dikaitkan dengan aktifitas atau pekerjaan seseorang

#### 2.4.2. Perilaku dan Sikap Budaya Positif

Masyarakat Indonesia dikenal memiliki perilaku ramah tamah, budaya gotong royong yang sampai saat ini masih sangat dominan terutama di daerah pedesaan. Namun dengan perkembangan yang teknologi yang cukup besar perilaku positifnya juga semakin nyata dengan munculnya budaya-budaya baru untuk memperkaya hasana budaya Indonesia dan kualitas manusianya akan semakin meningkat seiring dengan adanya motivasi yang sehat dalam berkompetisi untuk sebuah perubahan yang lebih baik. serta banyaknya bermunculan temuan-temuan baru yang sejalan dengan perubahan sosial dan budaya di dalam masyarakat. Sehingga masyarakat memiliki kemampuan menyesuaikan atau di sebut *adjustment* .

### 2.4.3. Perilaku dan Sikap Budaya Negatif

Selain perilaku dan sikap budaya positif seperti yang digambarkan di atas, rakyat Indonesia juga ditandai dengan perilaku dan sikap yang negatif. Kebiasaan negatif yang seolah-olah merupakan bagian dari kehidupan bersifat kontraproduktif. Beberapa perilaku negatif yang sering terjadi adalah sebagai berikut (Suyadi, 1999 : 313). diantaranya seperti: Aksi protes, demonstrasi, kenakalan remaja, Kriminalitas, Pergolakan daerah dan bahkan terjadinya degradasi moral atau pergeseran moral masyarakat.

#### **1. Perilaku tidak disiplin dan tidak jujur**

Hampir semua bagian lapisan masyarakat pada berbagai kasus dan intensitas yang berbeda melakukan tindakan tidak disiplin dan tidak jujur, melakukan pelanggaran hukum/peraturan pemerintah maupun terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Perilaku tidak disiplin dan tidak jujur yang dilakukan tersebut akan mempengaruhi kinerja dan berdampak merugikan bangsa dan masyarakat.

#### **2. Perilaku tidak tegas dan tidak percaya diri.**

Perilaku yang tidak tegas dan tidak percaya diri juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Orang yang tidak tegas akan selalu berbasabasi, ragu-ragu dalam mengambil keputusan sehingga akan berakibat buruk bagi keputusan yang menyangkut hajat hidup orang banyak. Tidak percaya diri membuat seseorang tidak mampu berfikir yang berdampak tidak

dapat mengoperasikan pekerjaannya/melaksanakan tugasnya secara maksimal dan sebagai implikasinya tujuan organisasi tidak tercapai ( Suyadi, 1999 : 317). Mungkin terkadang kita sering berhadapan dengan pemimpin yang tidak tegas, sulit mengambil keputusan secara cepat dan cermat atau terlalu mudah mengubah-ubah tanpa alasan yang jelas, takut mengambil resiko, tidak mampu mengkomunikasikan pikirannya dengan jelas dikarenakan ada perasaan gugup itu menandakan bahwa pemimpin memiliki masalah ketidakpercayaan diri yang berlebihan yang bisa berakibat pada keefektifan organisasi yang dijelankannya. Hal ini bisa terjadi karena di latarbelakangi dengan kemampuan kompetensi, pengalaman, prestasi, dukungan dan potensi diri pemimpin yang tidak di miliki.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

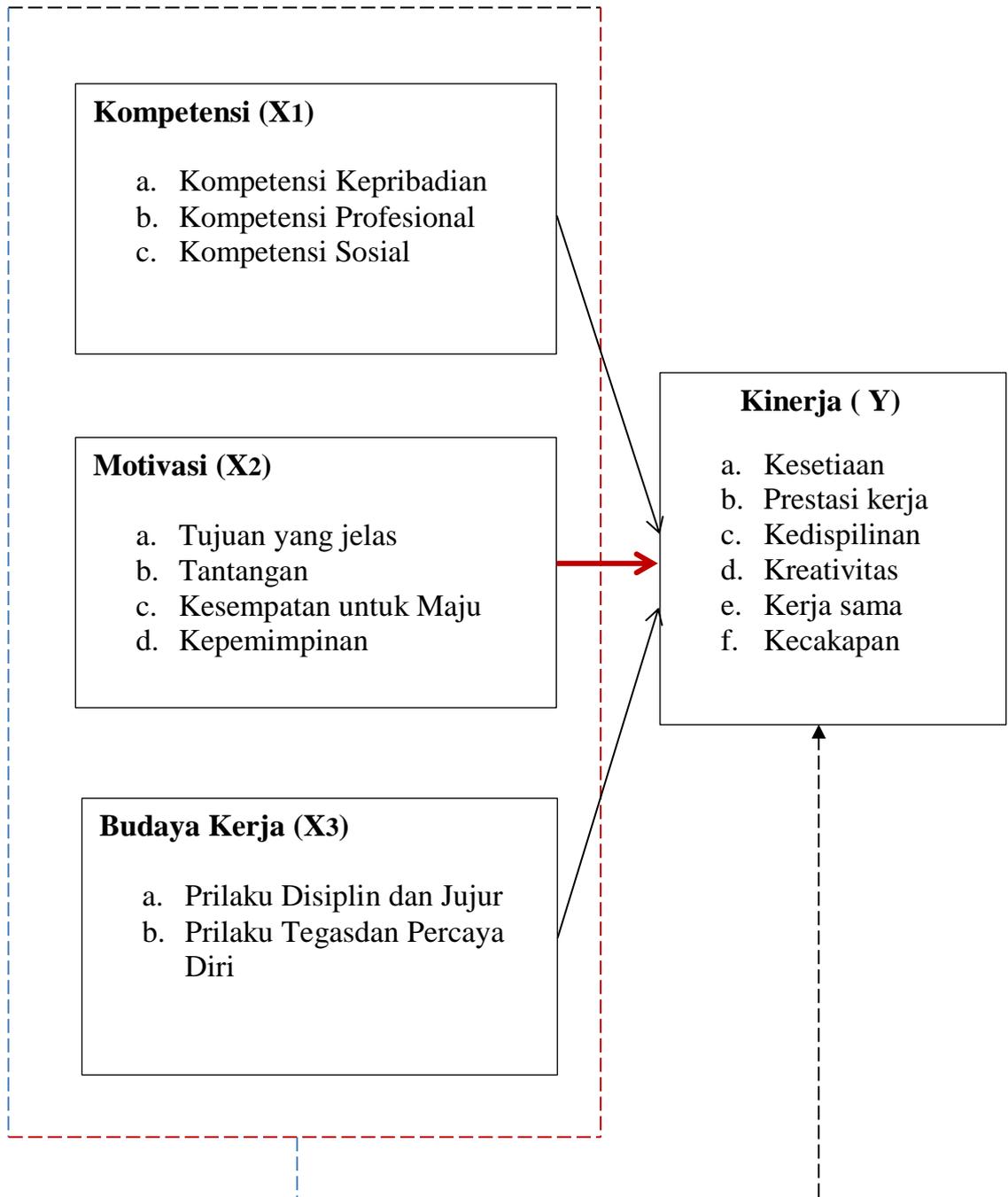
Kinerja sebagai suatu proses kerja dari sebuah aktivitas secara keseluruhan, merupakan cerminan sikap, produktivitas, perilaku seorang pegawai. Hal terpenting dari visi, misi, dan strategi organisasi adalah meletakkan kinerja dalam satu bingkai yang sama dan dapat dijalankan dalam kehidupan praktis organisasi. Dengan

menundukkan secara bersama-sama, maka organisasi dapat memposisikan dirinya sesuai dengan kondisi yang diinginkan. Dalam kinerja organisasi yang dialami, kinerjanya sangat terkait atau berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas. Meskipun demikian, pembatasan kedua istilah di atas terkadang menimbulkan penafsiran ganda, sehingga membutuhkan pengertian secara konseptual dan operasional.

Kinerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan (Mohd.As'ad, 1991). Lebih tegas lagi Yeremias T. Keban mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil. Dalam pengertian yang sama, Atmosudirjo menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja dari penyelenggaraan sesuatu (Soebagio, 1998). Dari konteks tersebut, kemampuan pegawai dalam mengaktualisasikan pelaksanaan tugas-tugasnya juga dapat diartikan sebagai kinerja pegawai. Kinerja ini merupakan ukuran keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas di bidang pendidikan yang dilihat dari kesesuaian pelaksanaan dengan tujuan yang hendak dicapai. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai mengacu pada indikator kinerja organisasi publik. Penilaian ini memiliki dua variabel utama yaitu variabel bebas (independent variabel), dan variabel terikat (dependent variabel). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai, sedangkan variabel bebas adalah pemberian kompensasi, pendidikan, dan lingkungan kerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian variabel-variabel diatas yaitu pendidikan, motivasi kerja, budaya kerja, dan kinerja pegawai maka dapat diambil suatu kerangka konseptual-  
sebagai berikut

## KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 3.1

Krangka komseptual Penelitian

### **3.2 Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
5. Variabel budaya kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variable yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Ferdinand (2011:28) menjelaskan bahwa variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat dalam penelitian atau bisa dikatakan sebagai variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu kinerja Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar Variabel independen sering disebut variabel *stimulus, predictor, antecedent*

.Dalam pengertian lain variabel independent disebut sebagai variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2008:39). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu pendidikan, motivasi kerja, dan budaya kerja. Penjabaran mengenai variabel – variabel diatas beserta indikator ataupun faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut :

### **1. Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

Hasil uraian dimaksudkan pengertian adalah merupakan sebuah kekuasaan atau kewenangan dalam menentukan dan memutuskan sesuatu hal atau kemampuan pengetahuan/ilmu yang terbagun dalam sikap yang menjadi instrument dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan, memiliki nilai dan pengabdian yang tulus, dan trampil dalam penanganan masalah, arti “Kompetensi secara etimologi berasal dari bahasa inggris “*competency*” yang artinya kecakapan atau kemampuan,” *Echols dan shadely ( 2007 : 141)*

### **2. Motivasi kerja (X<sub>2</sub>)**

Dari uraian di atas mengenai pengertian motivasi kerja, dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan dan mendapatkan tunjangan atau insentif dari hasil pekerjaannya.

### **3. Budaya kerja (X<sub>3</sub>)**

Dari uraian di atas mengenai pengertian budaya kerja, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan.

#### **4. Kinerja (Y)**

Dari uraian diatas mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi atau suatu pencapaian kerja yang maksimal, professional, memiliki prestasi, dan bertanggung jawab.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Jenis dan Desain Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel kompetensi, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### **4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam

pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian selama kurang lebih 2 (tiga) bulan

### **4.3. Populasi dan Sampel**

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2012:80) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yaitu semua Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 39 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau *sampling jenuh*, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 39 responden Pengelola Harta Wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar

### **4.4. Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan sumber data sebagai berikut :

### *a. Data Primer*

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh pendidikan, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pengelola. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuisisioner atau daftar pertanyaan kepada pegawai.

### *b. Data Sekunder*

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen – dokumen yang diterbitkan organisasi seperti data absensi pegawai, data jumlah pegawai, dan sejarah organisasi.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuesioner.

### *1. Interview atau wawancara*

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan penelitian pendahuluan guna menemukan masalah yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui besar kecilnya jumlah responden.

### *2. Kuisisioner*

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008:142). Pertanyaan yang akan dijawab oleh responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu pendidikan, motivasi kerja, budaya kerja dan kinerja. Dalam kuisisioner, keempat variabel tersebut terdiri dari elemen-elemen variabel dan masing-masing item akan diukur dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu, yaitu sangat setuju – sangat tidak setuju, sangat baik – sangat tidak baik, dan sangat bisa – sangat tidak bisa. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala Likert sebagai berikut:

Sangat setuju : 5

Setuju : 4

Kurang setuju : 3

Tidak setuju : 2

Sangat tidak setuju : 1

#### **4.5. Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas dan Reabilitas**

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis

dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

#### *a. Uji Validitas*

Menurut Ancok dan Singarimbun (1989), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valida tau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2002:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

#### *b. Uji Reliabilitas*

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Nasution (2002:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

## **2. Uji Asumsi Dasar**

### *a. Uji Homogenitas*

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

*b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.*

### *c. Uji Normalitas*

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

## **3. Uji Asumsi Klasik**

### *a. Uji Autokorelasi*

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

### *b. Uji Heteroskedastisitas*

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

*c. Uji Multikolinearitas*

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

*d. Uji Normalitas Regresi*

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

#### **4.6. Teknik Analisis Data**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan Kompetensi, motivasi kerja, budaya kerja, dan kinerja pengelola. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh pendidikan, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pengelola. Sebelum

melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

Dimana:

Y = Kinerja pengelola

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

X<sub>3</sub> = Budaya kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kompetensi (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), dan budaya kerja (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pengelola (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), dan budaya kerja (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pengelola (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. *Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga*

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a)  $H_0$  berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom*  $(n - k - 1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independent. Sedangkan  $t$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan  $df = (n - 1)$ , sehingga (Ghozali, 2008)

b. *Pengujian hipotesis keempat*

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a)  $H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom*  $(k)$  dan  $(n - k - 1)$

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen. Maka nilai  $F$  hitung dirumuskan sebagai berikut.

Dimana :

$R^2 = R$  Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali, 2011)

- a) Jika F hitung  $>$  F tabel atau Sig. F  $<$  5 % maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika F hitung  $<$  atau Sig.F  $>$  5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

*c. Pengujian hipotesis kelima*

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kabupaten Polewali Mandar secara geografis terletak antara  $2^{\circ}40^{00}3^{\circ}32^{00}$  LU dan  $118^{\circ}4^{\circ}27'119^{\circ}32^{\circ}27$  BT dan dibatasi:

- Sebelah Utara : Kabupaten Mamasa
- Sebelah Timur : Kabupaten Pinrang
- Sebelah Selatan : Selat Makassar
- Sebelah Barat : kabupaten Majene

Luas wilayah Polewali Mandar adalah 2.022,30 km<sup>2</sup>, dan secara administrasi pemerintahan, Polewali Mandar terbagi menjadi 16 kecamatan. dengan 109 Desa dan 23 Kelurahan, sehingga jumlah total desa dan kelurahan yang ada yaitu 132. Dari 132 desa dan kelurahan yang ada tersebut terdapat 509 dusun dan 107 lingkungan. Dari 16 kecamatan di Kabupaten Polewali Mandar, ada 2 kecamatan yang memiliki desa dan kelurahan terbanyak, yaitu Kecamatan Campalagian dan Kecamatan Wonomulyo di mana Kec.Camlagian terdiri dari 17 desa dan 1 kelurahan. Sedangkan kecamatan yang mempunyai jumlah desa dan kelurahan paling sedikit adalah Kecamatan Matangnga yang hanya memiliki 4 desa dan kelurahan.

Kabupaten Polewali Mandar mempunyai Visi adalah terwujudnya Kemandirian Masyarakat Polewali Mandar Berdasarkan Nilai-nilai Budaya Sipamandar dan ajaran agama Islam

Untuk mewujudkan visi Kabupaten Polewali Mandar menuju kondisi yang diharapkan, maka ditetapkan misi sebagai berikut:

- 1) Menjadikan Islam sebagai agama dan nilai-nilai budaya sebagai acuan dan sumber kearifan dalam berintegrasi dengan tatanan kehidupan global;
- 2) Melaksanakan agenda reformasi berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi, transparansi, dan akuntabilitas;
- 3) Meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah yang bebas dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- 4) Penegakan supremasi hukum dan HAM untuk tumbuh dan berkembang kualitas kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara;
- 5) Pemanfaatan sumberdaya alam secara bijaksana serta memaksimalkan sektor-sektor unggulan dalam mengembangkan perekonomian masyarakat;
- 6) Meningkatkan SDM dan pemberdayaan aparat dan masyarakat dalam pelaksanaan otonomi daerah yang bertumpu pada kemandirian lokal;
- 7) Mengaktualisasikan prinsip-prinsip kesetaraan dalam setiap bentuk kemitraan pembangunan serta menciptakan iklim yang kondusif untuk memacu kehidupan perekonomian daerah;

8) Mengembangkan Kabupaten Polewali Mandar sebagai daerah agropolitan dalam mengantisipasi pasar global.

Diantara 16 Kecamatan di Kabupaten Polewali mandar, Ibukota Kecamatan yang letaknya terjauh dari Ibukota Kabupaten adalah Ibukota Kecamatan Tubbi Taramanu ( Taramanu) yaitu sejauh 72 Km sementara Kecamatan Polewali adalah merupakan Ibukota Kabupaten, dan setelah itu Ibukota Kecamatan yang terdekat dari Ibukota Kabupaten adalah Kecamatan Anreapi (Anreapi) yang berjarak 5 Km dari Polewali. (BPS, 2008)

Kewenangan Camat berdasarkan peraturan daerah nomor 10 tahun 2000 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerjapemerintah kecamatan dan kelurahan di Kabupaten Polewali Mandar, dan Keputusan Bupati Kabupaten Polewali Mandar Nomor 122/Vi/2001 tanggal 20 Juni 2001 tentang Uraian tugas jabatan struktural dilingkungan pemerintah kecamatan dan kelurahan di Kabupaten Polewali Mandar, pasal 3 ayat (1) disebutkan "Kepala kecamatan mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan pemerintah, pembinaan pemerintah desa/kelurahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan serta penyelenggaraan tugas koordinasi atas kegiatan instansi vertikal dengan dinas daerah kabupaten dan instansi lainnya dalam kecamatan." Selanjutnya uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal 3 adalah sebagai berikut

- a. Pemerintahan Kecamatan menyusun rencana kegiatan;
- b. Camat dan mendistribusikan dan memberi petunjuk kepada bawahan;

- c. Pemerintahan Kecamatan mengevaluasi tugas bawahan ;
- d. Pemerintah Kecamatan bertugas melakukan pembinaan pemerintahan umum Desa dan Kelurahan;
- e. Melakukan pembinaan dalam bidang ketentraman dan ketertiban;
- f. Melaksanakan pembinaan pembangunan masyarakat desa meliputi pembinaan sarana dan prasarana perekonomian, produksi dan pembinaan pembangunan pada umumnya serta pembinaan lingkungan hidup;
- g. Melaksanakan pembinaan kesejahteraan sosial dan pembinaan pelayanan umum;
- h. Menyusun rencana dan program pembinaan administrasi ketatausahaan dan rumah tangga;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasannya sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 10 tahun 2000, tentang, Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Polewali Mandar, maka pemerintah kecamatan terdiri dari

- a. Camat
- b. Sekretariat atau Sekcam
- c. Seksi Pemerintahan
- d. Seksi Ketentraman dan Ketertiban atau Trantib
- e. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa/ PMD
- f. Seksi Kesejahteraan Sosial atau dikenal dengan sebutan Kesos

- g. Seksi Pelayanan Umum
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

Masing-masing tugas yang merupakan kewenangan secara operasional dapat dilihat pada bagan struktur organisasi kecamatan.

Uraian tugas masing-masing dijelaskan pasal demi pasal dalam Keputusan Bupati Polewali Mandar Nomor 122/VI/2001, (Lembaran Daerah Nomor 44 tahun 2001 serf D) adalah sebagai berikut:

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas camat di bidang pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat pemerintah kecamatan. Uraian tugas sebagaimana dimaksud sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan sekretaris kecamatan;
- b. Mendistribusikan dan member] petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- d. Melaksanakan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh satuan organisasi;
- e. Menyusun anggaran serta penatausahaan dan pertanggung jawaban keuangan Kecamatan;
- f. Melaksanakan kegiatan administrasi kepegawaian, keuangan dan perlengkapan rumah tangga;
- g. Melakukan urusan persuratan dan kearsipan;

- h. Melakukan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi pelaksanaannya serta penyusunan laporan;
- i. Meneliti Surat-Surat yang akan ditanda tangani oleh camat;
- J. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan;
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai bidang tugasnya.

Seksi pemerintahan mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas camat dalam bidang pemerintahan, serta pembinaan kependudukan dan kemasyarakatan. Uraian tugas sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi pemerintahan;
- b. Mendistribusikan dan member] petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- d. Melakukan urusan pemerintahan umum dan pemerintahan desa/kelurahan; administrasi kependudukan dan pembinaan politik dalam negeri
- e. Menyiapkan bahan penyelenggaraan pemerintahan umum serta keagrarian
- f. Menyiapkan bahan pembinaan administrasi kependudukan, catatan sipil, urusan pemilu, pembinaan ideologi negara, kesatuan bangsa, organisasi sosial politik, pembinaan organisasi kemasyarakatan;
- g. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi pemerintahan kepada atasan; Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi keamanan dan ketertiban mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas camat dalam hal pembinaan ketentraman dan ketertiban dalam wilayah kerja kecamatan serta pembinaan aparat keamanan dan ketertiban. Uraian tugas dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi keamanan dan ketertiban;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- d. Melakukan pembinaan ketentraman dan ketertiban di wilayah kecamatan,
- e. Menyiapkan bahan dan penyelenggaraan keamanan dan ketertiban umum termasuk pembinaan tertib perizinan;
- f. Menyiapkan bahan penyelenggaraan pembinaan aparat keamanan dan ketertiban;
- g. Menyusun program dan penyelenggaraan pembinaan keamanan dan ketertiban umum;
- h. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi keamanan dan ketertiban kepada atasan;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi pemberdayaan masyarakat desa mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas camat dalam hal perencanaan dan penyusunan program, melakukan pengendalian dan pembinaan pembangunan serta usaha peningkatan sumber daya masyarakat desa. Uraian tugas sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi pemberdayaan masyarakat desa;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;

- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- d. Melakukan pembinaan pembangunan dibidang perekonomian desa/kelurahan, produksi dan distribusi serta lingkungan hidup;
- e. Menyusun program pembinaan perekonomian masyarakat desa/ kelurahan, produksi dan distribusi serta lingkungan hidup;
- f. Menyiapkan bahan penyelenggaraan pembinaan perekonomian, perbankan, perkreditan rakyat, perkoperasian, pertanahan, pertamanan, perkebunan, perikanan, industri kecil, usaha informal dan kehutanan serta meningkatkan kelancaran distribusi produksi dan lingkungan hidup;
- g. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi pemberdayaan masyarakat kepada atasan;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi pelayanan Kesejahteraan sosial mempunyai tugas membantu tugas camat dalam bidang pembinaan kesejahteraan sosial, pendidikan dan keagamaan. Uraian tugas sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi kesejahteraan sosial,-,
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- d. Mengkoordinasikan penyusunan program dan melaksanakan pembinaan kesejahteraan sosial;

- e. Menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan pelayanan dan bantuan sosial dan kesehatan masyarakat;
- f. Menyiapkan bahan penyusunan program kepemudaan, peranan wanita dan olah raga;
- g. Menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan dan kebudayaan;
- h. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi kesejahteraan sosial kepada atasan;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

Seksi pelayanan umum mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas camat dalam bidang pelayanan umum. Uraian tugas sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi pelayanan umum;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- d. Melakukan urusan pelayanan umum yang meliputi kekayaan dan inventarisasi desa, kebersihan, serta sarana pelayanan umum;
- e. Membantu camat dalam hal pengamanan dalam pelayanan sarana dan prasarana khususnya barang inventaris yang ada di kecamatan;
- f. Menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan pelayanan dibidang kekayaan dan inventarisasi, kebersihan, keindahan dan pertamanan;

- g. Menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan sarana dan prasarana pelayanan umum;
- h. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi pelayanan umum kepada atasan;

### 5.1.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 52 orang responden pengelola harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 39 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang atau 56,41 persen dan sisanya sebanyak 17 orang atau sekitar 43,59 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1.  
Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	22	56,41
2.	Perempuan	17	43,59
	Total	39	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada pengelola harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Tabel 5.2.

Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 24	3	7,69
2.	35 – 40	5	12,82
3.	41 – 45	8	20,51
4.	46 – 50	14	35,90
5.	> 50	9	23,08
	Total	39	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 14 orang responden atau sekitar 35,90 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 24 tahun yang hanya berjumlah 3 orang atau 7,69 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 50 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3.

Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	8	20,51
2.	10 – 15	5	12,82
3.	16 – 20	16	41,03
4.	21 – 25	10	25,64
	Total	39	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

“Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Pengelola harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 16 orang responden atau 41,03 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 5 orang responden atau 12,82 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.”

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

### **5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang

variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (tata pengelolaan harta wakaf) dan Variabel bebas (kompetensi, motivasi kerja dan budaya kerja)

### 1. Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi kompetensi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4

Distribusi frekuensi item-item variabel kompetensi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya memahami benar pekerjaan yang saya tekuni	0	0	4	10,26	1	2,56	13	33,33	21	53,84
2.	Dalam bekerja saya memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tanggung jawab/tugas	0	0	5	12,82	2	5,13	12	30,77	20	51,28
3.	Saya memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan sesuai tanggung jawab yang diberikan	0	0	3	7,69	6	15,38	16	41,03	14	35,90
4.	Saya berdiskusi dengan Nadzir lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	0	0	8	20,51	4	10,26	7	17,95	10	25,64
5.	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	0	0	5	12,82	8	20,51	15	38,46	11	28,20

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.4. di atas, unsur item empiris pertama berupa Nadzir memahami benar pekerjaan yang di tekuninya, dimana 53,84% responden menyatakan sangat setuju, 33,33% responden menyatakan setuju, kemudian 2,56% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 12,82% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua dalam bekerja, pegawai memiliki kepercayaan diri dalam dimana 51,28% responden menyatakan sangat setuju, 30,77% responden menyatakan setuju, kemudian 5,13% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 12,82% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris pegawai memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai lingkup pekerjaan, dimana 35,90% responden menyatakan sangat setuju, 30,77% responden menyatakan setuju, kemudian 5,13% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 7,69% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0%. responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat pegawai berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan, dimana 25,64% responden menyatakan sangat setuju, 17,95% responden menyatakan setuju, kemudian 10,26% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 20,51% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris pegawai mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin, dimana 28,20% responden menyatakan sangat setuju, 38,46% responden menyatakan setuju, kemudian 20,51% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 12,82% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

## 2. Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi motivasi kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5.

Distribusi frekuensi item-item variabel motivasi kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kondisi lingkungan kerja di mampu memberikan rasa nyaman bagi saya sebagai Nadzir	0	0	6	15,38	4	10,26	6	15,38	23	58,97
2.	Hubungan antar Nadzir lain dapat meningkatkan profesionalitas kerja.	0	0	6	15,38	4	10,26	7	17,95	22	56,41
3.	Pemberi kuasa memberikan pujian terhadap tugas yang saya selesaikan tepat waktu.	0	0	5	12,82	1	2,56	9	23,08	24	61,54
4.	Jaminan yang diberikan kepada saya memberikan rasa aman dalam bekerja.	0	0	6	15,38	4	10,26	12	30,77	17	43,59
5.	Insentif yang diberikan sudah memadai	0	0	7	17,95	5	12,82	16	41,06	11	28,21

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.5. di atas, unsur item empiris pertama Kondisi lingkungan kerja di organisasi mampu memberikan rasa nyaman bagi para Nadzir, dimana

58,97% responden menyatakan sangat setuju, 15,38% responden menyatakan setuju, kemudian 10,26% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 15,38 % responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa hubungan antar pegawai dapat meningkatkan profesionalitas kerja, dimana 56,41% responden menyatakan sangat setuju, 17,95% responden menyatakan setuju, kemudian 10,26% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 15,38% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0%. responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pemimpin organisasi memberikan pujian terhadap tugas yang pegawai selesaikan tepat waktu, dimana 61,54% responden menyatakan sangat setuju, 23,08% responden menyatakan setuju, kemudian 2,56% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 12,82% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa jJaminan yang diberikan organisasi memberikan rasa aman dalam bekerja, dimana 43,59% responden menyatakan sangat setuju, 30,77% responden menyatakan setuju, kemudian 10,26% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 15,38% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima insentif yang diberikan sudah memadai, dimana 28,21% responden menyatakan sangat setuju, 41,06% responden menyatakan setuju,

kemudian 12,82% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 17,95% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

### 3. Budaya kerja (X<sub>3</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi budaya kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6.

Distribusi frekuensi item-item variabel budaya kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pemberi kuasa mendukung pekerjaan yang dibebankan kepada saya sebagai Nadzir	0	0	6	15,38	1	2,56	10	25,64	22	56,41
2.	Suasana persahabatan dan kerjasama telah tercipta dengan baik diantara sesama Nadzir	0	0	3	7,69	1	2,56	12	30,77	23	65,97
3.	Didalam lingkungan kerja telah tumbuh rasa saling mendukung diantara Nadzir	0	0	4	10,26	6	15,38	13	33,33	14	35,90
4.	Saya merasa bahwa teman – teman Nadzir dapat diajak bekerja sama	0	0	7	17,95	8	20,51	9	23,08	15	38,46
5.	Suasana komunikasi antara sesama Nadzir di wilayah bekerja berjalan dengan Baik	0	0	5	12,82	7	17,95	14	35,90	13	33,33

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.6. di atas, unsur item empiris pertama atasan pegawai mendukung pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai, dimana 56,41% responden

menyatakan sangat setuju, 25,64% responden menyatakan setuju, kemudian 2,56% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 15,38% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua suasana persahabatan dan kerjasama telah tercipta dengan baik diantara sesama pegawai dimana 65,97% responden menyatakan sangat setuju, 30,77% responden menyatakan setuju, kemudian 2,56% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 7,69% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item Didalam lingkungan kerja telah tumbuh rasa saling mendukung diantara pegawai, dimana 35,90% responden menyatakan sangat setuju, 33,33% responden menyatakan setuju, kemudian 15,38% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 10,26% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0%. responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris pegawai merasa bahwa teman – teman pegawai dapat diajak bekerja sama, dimana 38,46% responden menyatakan sangat setuju, 23,08% responden menyatakan setuju, kemudian 20,51% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 17,98% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima suasana komunikasi antara sesama pegawai di tempat pegawai bekerja berjalan dengan baik, dimana 33,33% responden menyatakan sangat setuju, 35,90% responden menyatakan setuju, kemudian 17,95% responden menjawab

ragu-ragu, kemudian 12,82% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

#### 4. Kinerja Pengelola harta wakaf (Y)

Pada indikator tata pengelolaan harta wakaf dapat ditunjukkan sebagai berikut

:

Tabel 5.7.

Distribusi frekuensi item-item variabel tata pengelolaan harta wakaf

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Nadzir mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok jika diperklukan	0	0	7	17,95	3	7,69	8	20,51	21	53,85
2.	Nadzir memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan	0	0	5	12,82	2	5,13	7	17,95	25	64,10
3.	Saya sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak	0	0	4	10,26	5	12,82	10	25,64	20	51,28
4.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	0	0	3	7,69	5	12,82	15	38,46	16	41,03
5.	Saya mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat	0	0	15	38,46	7	17,97	5	12,82	12	30,77

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.7. di atas, unsur item empiris pertama dimana pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok dimana 53,82% responden menyatakan sangat setuju, 20,51% responden menyatakan setuju, kemudian 7,69% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 17,95% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan, dimana 64,10% responden menyatakan sangat setuju, 17,95% responden menyatakan setuju, kemudian 5,13% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 12,82% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak, dimana 51,28% responden menyatakan sangat setuju, 25,64% responden menyatakan setuju, kemudian 12,82% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 10,26% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dimana 41,03% responden menyatakan sangat setuju, 38,46% responden menyatakan setuju, kemudian 12,82% responden menjawab ragu-ragu 7,69% dan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat, dimana 30,77% responden menyatakan sangat

setuju, 12,82% responden menyatakan setuju, kemudian 17,97% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 38,46% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

#### 5.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS ver. 15.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.8 Menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  kritis. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,30.

Tabel 5.8

**Hasil uji item variabel**

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
----------	------	------------------------	-------------	------------

Kinerja Pengelola harta wakaf (Y)	1	.968	0,30	Valid
	2	.376	0,30	Valid
	3	.968	0,30	Valid
	4	.966	0,30	Valid
	5	.966	0,30	Valid
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	1	.322	0,30	Valid
	2	.293	0,30	Valid
	3	.415	0,30	Valid
	4	.557	0,30	Valid
	5	.358	0,30	Valid
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	1	.189	0,30	Valid
	2	.190	0,30	Valid
	3	.563	0,30	Valid
	4	.400	0,30	Valid
	5	.468	0,30	Valid
Budaya kerja (X <sub>3</sub> )	1	.481	0,30	Valid
	2	.461	0,30	Valid
	3	.648	0,30	Valid
	4	.377	0,30	Valid
	5	.044	0,30	Valid

Sumber: Lampiran

## b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pernyataan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

Tabel 5.9  
Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Pengelola harta wakaf (Y)	942	Reliabel
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	627	Reliabel
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	603	Reliabel
Budaya kerja (X <sub>3</sub> )	602	Reliabel

Sumber: Lampiran

Hasil pengolahan data melalui program analisa data SPSS ver. 15 maka dapat dilihat nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel yang meliputi kompetensi,

motivasi kerja dan budaya kerja mempunyai nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

#### **5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Tata pengelolaan harta wakaf}$$

$$X_1 = \text{Kompetensi}$$

$$X_2 = \text{Motivasi kerja}$$

$$X_3 = \text{Budaya kerja}$$

$$b_0 = \text{Konstanta}$$

$$b_{1-3} = \text{Koefisien regresi}$$

$$e = \text{Residual atau random error}$$

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 15 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kompetensi, motivasi kerja dan budaya kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.10  
Hasil perhitungan regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	12.906	4.361
X <sub>1</sub>	.073	.142
X <sub>2</sub>	.090	.140
X <sub>3</sub>	.409	.128

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 12.906 + 0,073X_1 + 0,090X_2 + 0,409X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 12.906

1. mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kompetensi, motivasi kerja dan budaya kerja nilainya tetap/konstan terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar mempunyai nilai sebesar 14,057.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,073 berarti ada pengaruh positif kompetensi terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,073 sehingga apabila skor kompetensi naik

1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,170 poin.

3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,090 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,090 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,090 poin.
4. Nilai koefisien regresi budaya kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,409 berarti ada pengaruh positif budaya kerja terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,409 sehingga apabila skor budaya kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,409 poin.

#### **5.1.6. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

##### **a. Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation*

*Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 15 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

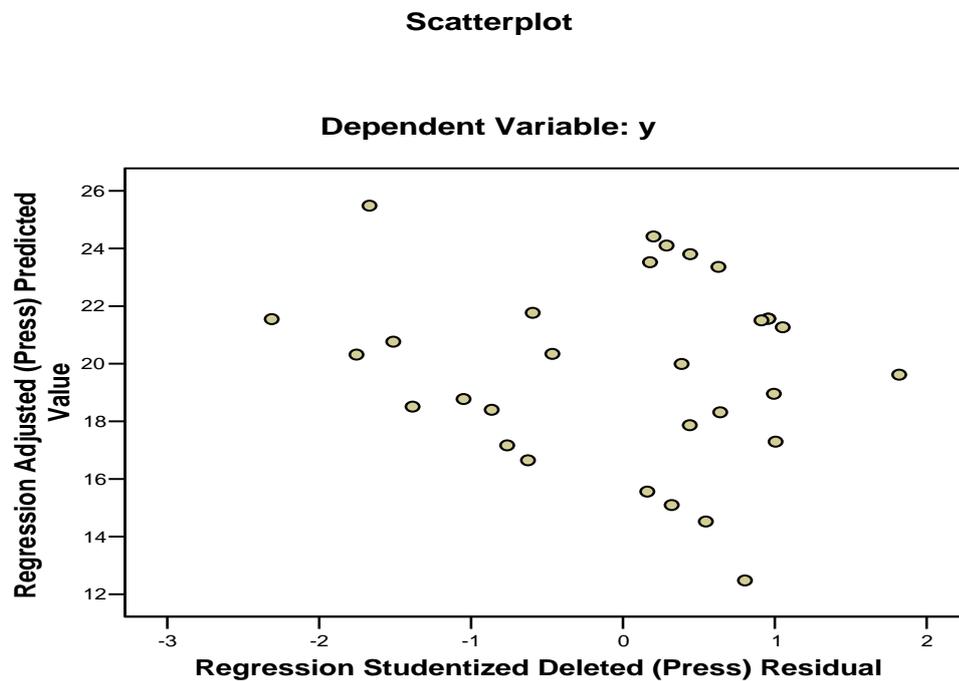
Tabel 5.11  
Hasil uji multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X <sub>1</sub>	0.942	1.061
X <sub>2</sub>	0.978	1.022
X <sub>3</sub>	0.938	1.067

Sumber : Data Diolah, 2019

#### **b. Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaa regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 15 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampilkan dalam gambar 5.1.



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.1

Grafik scatter plot

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

### c. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan

nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 15 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,712 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.12

Hasil uji autokorelasi

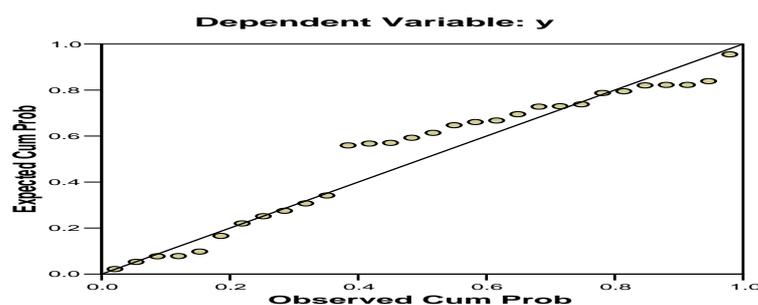
Durbin – Watson	1.198
-----------------	-------

Sumber : Data Diolah, 2019

#### d. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 5.2  
**Uji normalitas**

**5.1.7. Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 15., yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

**a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 15 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13

### Hasil uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	2.959	0,006
X <sub>1</sub>	-,515	0,610
X <sub>2</sub>	640	0,526
X <sub>3</sub>	3.189	0,003

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 15 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi sebesar 2,412 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 26$ . yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,060.

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,412. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,060 yang berarti variable kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

2. Pengaruh motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 15 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 2,105 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam

penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 26$  yang ditentukan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,060. Oleh karena  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,105 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,060 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

3. Pengaruh budaya kerja ( $X_3$ ) terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 15 diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  variabel budaya kerja sebesar 3,303 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 26$  yang ditentukan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,060. Oleh karena  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,303 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,060 yang berarti variabel budaya kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kompetensi ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{\text{hitung}} 2,412 > t_{\text{tabel}} 2,060$
- Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{\text{hitung}} 2,105 > t_{\text{tabel}} 2,060$
- Variabel budaya kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{\text{hitung}} 3,303 > t_{\text{tabel}} 2,060$

#### **b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kompetensi, motivasi kerja dan budaya kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 15 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14

**Hasil Uji F**

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	35.470	3	3.763	0,019
Residual	109.966	35		
Total	145.436	38		

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 15 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 11,34 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df (n-k-1) = 34$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,70$ . Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi, motivasi kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar

bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 11,34$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,70$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**c. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15  
**Uji hasil beta**

Model	Beta	Sig
Constanta		0,006
X <sub>1</sub>	-,078	0,610
X <sub>2</sub>	,095	0,526
X <sub>3</sub>	,484	0,003

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, motivasi kerja dan budaya kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel budaya kerja (X<sub>3</sub>).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16  
**Hasil uji determinasi**

Model	R	R Square
1	0,494 <sup>a</sup>	0,244

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,645 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi, motivasi kerja dan budaya kerja mempunyai kontribusi terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **5.2. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi pada Uji t berpengaruh positif signifikan terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini tentunya sesuai dengan teori yang ditampilkan pada bab-bab sebelumnya,

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelola harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Maka untuk dapat meningkatkan tata pengelolaan harta wakaf, seharusnya pelaksanaan motivasi kerja dijalankan secara seimbang satu sama lain dan sebagai satu kesatuan agar sumber daya manusia yang bersangkutan yaitu pegawai menghasilkan kinerja yang baik. Organisasi akan menunjukkan hasil kinerja yang lebih tinggi jika ada kesesuaian antara lingkungan eksternal organisasi dengan strategi organisasi yang sejalan dengan budaya kerja pekerjanya.

Penelitian ini tentunya sesuai dengan teori yang ditampilkan pada bab-bab sebelumnya, hal ini diakibatkan berbagai faktor seperti: status pegawai yang sebagian besar adalah pegawai tetap dan memiliki pangkat/golongan yang tinggi tetapi tidak mendapatkan kepercayaan memegang suatu jabatan karir sehingga motivasi kerja yang diharapkan tidak tercapai dengan baik. Padahal seorang pegawai yang memiliki pangkat/golongan yang tinggi dan cukup senior biasanya memiliki kinerja dan pengalaman kerja yang baik. Dalam hal ini, pegawai biasanya tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi karena dasar penilaian jabatan karir tidak didasarkan pada kinerja melainkan atas dasar kedekatan dengan pimpinan dan memiliki hubungan emosional yang tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan.

Berdasar hasil analisis mengenai pengaruh antara variabel independen dan dependen diketahui bahwa, ada pengaruh yang kuat budaya kerja dengan tata pengelolaan harta wakaf, dengan kata lain lingkungan kerja menjadi faktor yang determinan untuk menentukan tingkat pencapaian tata pengelolaan harta wakaf

meskipun terdapat sejumlah variabel lain yang diduga ikut memengaruhi pencapaian tata pengelolaan harta wakaf. Variabel lain yang diduga ikut memengaruhi dan diperlukan penelitian lanjutan adalah antara lain apresiasi, pengembangan sumber daya manusia, produk-produk kebijakan yang berpihak pada kepentingan profesionalisme pegawai, sistem manajemen yang digunakan, tata hubungan kerja yang dikembangkan, dukungan lingkungan eksternal terhadap jabatan fungsional pegawai dan lain-lain.

Oleh karena itu untuk menduduki jabatan fungsional pegawai perlu ditetapkan persyaratan antara lain :

- a. Berbasiskan kompetensii dengan latar belakang profesi yang sesuai dengan kebutuhan Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
- b. Khusus bagi calon pejabat fungsional pegawai, sebelum menjadi pegawai hendaknya diharuskan untuk mengikuti pelatihan teknis, sehingga kualitas pegawai dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dapat seoptimal mungkin.

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar , dimana  $t_{hitung} = 1.476 > t_{tabel} = 2,060$
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar , dimana  $t_{hitung} = 0,179 > t_{tabel} = 2,060$ .
3. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar , dimana  $t_{hitung} = 3.076 > t_{tabel} = 2,060$ .
4. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 13,724 lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,70$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) kompetensi, motivasi kerja dan budaya kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali

Mandar sebesar 64,5% sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, motivasi kerja dan budaya kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel budaya kerja ( $X_3$ ).

## **6.2. Saran**

Dari kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan dalam organisasi tersebut hendaknya memberi perhatian yang lebih terhadap kompetensi, motivasi kerja dan budaya kerja dalam rangka meningkatkan tata pengelolaan harta wakaf sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan kelancaran operasional tetap terjamin.
2. Variabel Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap tata pengelolaan harta wakaf, yang mana dalam hal ini terdiri atas asas-asas. Oleh karena itu hendaknya semua pihak harus menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik lagi.
3. Diperlukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap tata pengelolaan harta wakaf di luar variabel kompetensi, motivasi kerja dan budaya kerja. Penelitian lanjutan ini sangat diperlukan untuk

mengidentifikasi faktor-faktor lain secara positif faktik benar-benar menjadi unsur determinan terhadap pencapaian tata pengelolaan harta wakaf.

Dengan mengidentifikasikan faktor ini maka memudahkan rekomendasi yang diperlukan untuk meningkatkan tata pengelolaan harta wakaf di lingkungan Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

### **6.3. Keterbatasan Penelitian**

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pernyataan-pernyataan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.

2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variable sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

## Daftar Pustaka

- Arnold C. Haz, Nicolas S. Majluf. 2014. *The Strategy Concept and Process a Pragmatic Approach*, Prentice Hall International Editions.
- Ary, Donald, L.Ch. Jacobs and Razavich, 2013, *Introduction and Research in Education*, Sydney, Holt Rinefart and Winson
- Azwar, Syaifuddin. 2012. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
- Barry Cushway, 2011. *Human Resource Management*, Penerbit PT. Alex Media Komputindo.
- Bernardin, H. John dan joyce E.A. Russel. 2013. *Human Resource Management: An Experiential Approach*, Mc. Graw Hill, Inc, Singapore.
- Buford, A. James and Arthur B. Bedeian, 2013, *Management in Extension, Alabama*, Auburn University.
- Cooper, Donald R and C. William Emory. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Danyer, 2013. *Designing, Training Program The Critical Evan Model*, California, Addison Wesley, Publishing Company.
- Dharma, Agus ,2011. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV Rajawali
- Edwin B. Plippo, 2014. *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta.
- Faustino C. Gomas, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Gary Dessler, 2015. *Manajemen Personalialia*. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goerge Strauss dan Leonard Sayles. 2013. *Manajemen Personalialia*. Gramedia, Jakarta.
- Henry Simamora, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.

- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Ndraha Tolizihulu, 2014. *Budaya Organisasi*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Pearce A. John Jr. Robinson B Richard, 2014. *Managemen Strategik*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara.
- Ranupandojo, Heidrachman, Husnan Suad, 2012. *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Robbins P. Stephen, 2014.. *Organization Behaviour, Concepts, Controversies, Application*, Seventh Edition, By Prentice Hall, Inc.
- Ronald O'Reilly. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. 63 Kaidah tak Terbantahkan dari Merekrut hingga Memberdayakan Karyawan*. Prestasi Pustaka Publisher. Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2014.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat.
- Susanto A.B., 2012. *Budaya Perusahaan, Manajemen dan Persaingan Bisnis*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2010. *Reformasi Birokrasi Publik Pasca Orde Baru: Perubahan Tanpa Grand Design*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada, Volume 4 Nomor 1.
- Muhammad Khoiri Ridlwan, (2012) *Menejemen Pengelolaan Dana Lembaga Amil Zakat Infaq, Shodaqah (LAZIS)*, Malang UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang (2012)
- Umar, Husein, 2012. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta:
- Westra, Pariata; Satarto; dan Ibnu Syamsi, 2013. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung.
- William B. Werther, Jr. 2014. *Human Resources and Personnal Management*, Fifth Edition, Mc. Graw Hill, In

**Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil  
Kuesioner  
Tabulasi Data Hasil Kuesioner Kompetensi (X1)**

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	3	5	22
2	5	4	5	3	4	21
3	5	5	5	4	4	23
4	5	4	3	4	4	20
5	3	5	5	4	4	21
6	4	4	5	5	4	22
7	5	5	5	5	4	24
8	4	4	5	5	4	22
9	5	4	4	5	5	23
10	4	4	3	5	5	21
11	5	4	3	5	4	21
12	4	4	3	5	4	20
13	4	4	4	3	5	20
14	4	4	3	3	4	18
15	4	3	3	4	4	18
16	4	3	4	4	4	19
17	4	3	3	4	4	18
18	4	4	4	5	4	21
19	5	3	3	5	4	20
20	5	4	3	5	4	21
21	5	3	4	5	5	22
22	5	4	4	5	5	23
23	5	3	3	5	4	20
24	5	4	5	5	4	23
25	3	4	3	3	4	17
26	4	4	5	3	4	20
27	3	4	5	4	5	21
28	3	4	5	4	5	21
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	5	5	4	22
31	4	4	4	3	5	20
32	4	4	3	3	4	18
33	4	3	3	4	4	18
34	4	3	4	4	4	19
35	4	3	3	4	4	18
36	4	4	4	5	4	21
37	5	3	3	5	4	20
38	5	4	3	5	4	21
39	5	3	4	5	5	22

**Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	4	5	23
2	5	4	4	4	4	21
3	4	5	5	4	4	22
4	5	4	4	4	4	21
5	4	5	5	3	4	21
6	5	4	4	3	4	20
7	4	5	4	3	3	19
8	4	4	4	4	3	19
9	4	4	4	3	3	18
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	3	3	18
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	3	4	3	18
14	3	4	3	4	4	18
15	3	3	3	3	4	16
16	3	3	4	5	4	19
17	4	3	3	4	3	17
18	3	4	4	5	5	21
19	4	3	3	5	4	19
20	3	4	4	5	4	20
21	4	3	4	5	5	21
22	5	4	4	5	5	23
23	5	3	3	5	4	20
24	5	4	5	5	4	23
25	3	4	3	3	4	17
26	4	4	5	3	4	20
27	3	4	5	4	5	21
28	3	4	5	4	5	21
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	5	5	4	22
31	4	4	3	4	3	18
32	3	4	3	4	4	18
33	3	3	3	3	4	16
34	3	3	4	5	4	19
35	4	3	3	4	3	17
36	3	4	4	5	5	21
37	4	3	3	5	4	19
38	3	4	4	5	4	20
39	4	3	4	5	5	21

**Tabulasi Data Hasil Kuesioner Budaya Kerja (X3)**

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	5	5	24
2	5	4	5	3	4	21
3	3	5	5	5	4	22
4	5	4	3	5	4	21
5	5	5	5	5	4	24
6	5	3	5	5	4	22
7	5	5	5	4	4	23
8	4	5	5	3	4	21
9	3	5	4	3	5	20
10	3	5	3	3	5	19
11	3	4	3	4	4	18
12	4	3	3	3	4	17
13	3	3	4	3	5	18
14	3	3	3	4	3	16
15	4	4	3	3	5	19
16	3	3	4	4	5	19
17	4	3	3	3	5	18
18	3	4	4	3	5	19
19	3	3	3	4	4	17
20	4	4	3	5	3	19
21	5	3	4	5	3	20
22	5	3	4	5	3	20
23	5	4	3	5	4	21
24	5	4	5	5	3	22
25	3	4	3	3	3	16
26	4	4	5	3	4	20
27	5	4	5	4	3	21
28	3	4	5	4	4	20
29	5	3	3	3	3	17
30	5	4	5	5	3	22
31	5	5	5	5	4	24
32	5	3	5	5	4	22
33	5	5	5	4	4	23
34	4	5	5	3	4	21
35	3	5	4	3	5	20
36	3	3	4	3	5	18
37	3	4	3	4	4	18
38	4	3	3	3	4	17
39	3	5	3	3	5	19

**Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Pengelola Wakaf (Y)**

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	5	4	4	4	21
2	5	4	5	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	3	4	3	3	3	16
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	5	5	5	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	5	5	5	24
9	4	4	4	4	4	20
10	3	4	3	3	3	16
11	3	4	3	3	3	16
12	3	4	3	3	3	16
13	4	4	4	4	4	20
14	3	4	3	3	3	16
15	3	3	3	3	3	15
16	4	3	4	4	4	19
17	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	4	20
19	3	4	3	3	3	16
20	3	3	3	3	3	15
21	4	5	4	4	4	21
22	4	3	4	4	4	19
23	3	5	3	3	3	17
24	5	5	5	5	5	25
25	3	4	3	3	3	16
26	5	4	5	5	5	24
27	5	4	5	5	5	24
28	5	4	5	5	5	24
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	4	5	5	22
31	3	4	3	3	3	16
32	3	4	3	3	3	16
33	3	4	3	3	3	16
34	3	4	3	3	3	16
35	3	3	3	3	3	15
36	4	3	4	4	4	19
37	3	3	3	3	3	15
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20

### TABULASI HASIL KUESIONER

Responden	X1	X2	X3	Y
1	23	22	22	25
2	22	19	21	24
3	21	21	21	24
4	20	21	21	16
5	21	21	24	25
6	22	20	22	24
7	24	19	23	25
8	22	23	24	21
9	23	18	20	20
10	21	20	19	16
11	21	18	18	16
12	20	20	17	16
13	20	18	18	20
14	18	18	16	16
15	18	16	19	15
16	19	19	19	19
17	18	17	18	15
18	21	21	19	20
19	20	19	17	16
20	21	20	19	15
21	22	21	20	21
22	23	23	20	19
23	20	20	21	17
24	23	23	22	25
25	17	17	16	16
26	20	20	20	24
27	21	21	21	24
28	21	21	20	24
29	15	15	17	15
30	22	22	22	22
31	19	19	21	19
32	22	22	24	21
33	19	19	19	19
34	22	22	23	20
35	24	24	21	25
36	21	21	22	24
37	20	19	18	15
38	21	20	17	20
39	22	21	18	16

# REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3
/RESIDUALS DURBIN.
  
```

## Regression

### Notes

Output Created		<b>03-FEB-2020 16:31:48</b>
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing  Cases Used	User-defined missing values are treated as missing.  Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION  /MISSING LISTWISE  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  /NOORIGIN  /DEPENDENT Y  /METHOD=ENTER X1 X2 X3  /RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,05
	Memory Required	1956 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya, Motivasi, Kompetensi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.494 <sup>a</sup>	.244	.179	1.77254	1.198

a. Predictors: (Constant), Budaya, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.470	3	11.823	3.763	.019 <sup>b</sup>
	Residual	109.966	35	3.142		
	Total	145.436	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya, Motivasi, Kompetensi

# Variabel Kompetensi

## Case Processing Summary

		N	%
Valid		39	95.1
Cases Excluded <sup>a</sup>		2	4.9
Total		41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.627	.629	5

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	4.3333	.66227	39
item2	3.6923	.61361	39
item3	3.6923	.79980	39
item4	4.4359	.71800	39
item5	4.1538	.43155	39

## Inter-Item Correlation Matrix

	Item1	item2	item3	item4	item5
Item1	1.000	.000	.000	.627	.276
item2	.000	1.000	.553	.074	.084
item3	.000	.553	1.000	.331	.217
item4	.627	.074	.331	1.000	.372
item5	.276	.084	.217	.372	1.000

### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.062	3.692	4.436	.744	1.201	.124	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	15.9744	3.131	.322	.456	.602
item2	16.6154	3.296	.293	.330	.613
item3	16.6154	2.611	.415	.453	.559
item4	15.8718	2.536	.557	.537	.470
item5	16.1538	3.555	.358	.156	.594

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.3077	4.324	2.07940	5

# Variabel Motivasi

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	95.1
	Excluded <sup>a</sup>	2	4.9
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.603	.591	5

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	3.72	.647	39
item2	3.64	.486	39
item3	3.72	.686	39
item4	4.28	.793	39
item5	4.05	.686	39

## Inter-Item Correlation Matrix

	Item1	item2	item3	item4	item5
Item1	1.000	.004	.231	.210	.033
item2	.004	1.000	.477	-.004	.057
item3	.231	.477	1.000	.247	.479
item4	.210	-.004	.247	1.000	.505
item5	.033	.057	.479	.505	1.000

### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.882	3.641	4.282	.641	1.176	.075	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	15.69	3.429	.189	.128	.631
item2	15.77	3.709	.190	.283	.618
item3	15.69	2.587	.563	.479	.429
item4	15.13	2.641	.400	.294	.527
item5	15.36	2.762	.468	.434	.487

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.41	4.301	2.074	5

# Variabel Budaya

Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	95.1
	Excluded <sup>a</sup>	2	4.9
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.602	.618	5

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	4.18	.823	39
item2	3.92	.664	39
item3	4.03	.743	39
item4	4.08	.807	39
item5	3.90	.821	39

## Inter-Item Correlation Matrix

	Item1	item2	item3	item4	item5
Item1	1.000	.218	.466	.612	-.089
item2	.218	1.000	.431	.208	.323
item3	.466	.431	1.000	.567	.091
item4	.612	.208	.567	1.000	-.385
item5	-.089	.323	.091	-.385	1.000

### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.021	3.897	4.179	.282	1.072	.013	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	15.92	3.599	.481	.408	.474
item2	16.18	4.099	.461	.283	.502
item3	16.08	3.441	.648	.476	.386
item4	16.03	3.920	.377	.630	.536
item5	16.21	5.273	-.044	.383	.746

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.10	5.779	2.404	5

Variabel Y (Kinerja)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	95.1
	Excluded <sup>a</sup>	2	4.9
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.942	.935	5

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	3.74	.818	39
item2	3.90	.680	39
item3	3.74	.818	39
item4	3.77	.842	39
item5	3.77	.842	39

### Inter-Item Correlation Matrix

	Item1	item2	item3	item4	item5
Item1	1.000	.377	1.000	.982	.982
item2	.377	1.000	.377	.371	.371
item3	1.000	.377	1.000	.982	.982
item4	.982	.371	.982	1.000	1.000
item5	.982	.371	.982	1.000	1.000

### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.785	3.744	3.897	.154	1.041	.004	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	15.18	7.941	.968	.	.905
item2	15.03	10.920	.376	.	.997
item3	15.18	7.941	.968	.	.905
item4	15.15	7.818	.966	.	.905
item5	15.15	7.818	.966	.	.905

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.92	13.073	3.616	5

# Dependent Variable: Kinerja

## Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompetensi	Motivasi	Budaya
1	1	3.976	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.012	18.370	.00	.22	.57	.10
	3	.009	20.976	.01	.36	.00	.83
	4	.003	35.805	.99	.42	.43	.07

a. Dependent Variable: Kinerja

## Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.3509	23.1545	21.4103	.96613	39
Residual	-3.90858	4.39636	.00000	1.70113	39
Std. Predicted Value	-2.132	1.805	.000	1.000	39
Std. Residual	-2.205	2.480	.000	.960	39

a. Dependent Variable: Kinerja

## Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya, Motivasi, Kompetensi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

## Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.494 <sup>a</sup>	.244	.179	1.77254	1.198

a. Predictors: (Constant), Budaya, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.470	3	11.823	3.763	.019 <sup>b</sup>
	Residual	109.966	35	3.142		
	Total	145.436	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya, Motivasi, Kompetensi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.906	4.361		2.959	.006	
	Kompetensi	-.073	.142	-.078	-.515	.610	.942
	Motivasi	.090	.140	.095	.640	.526	.978
	Budaya	.409	.128	.484	3.189	.003	.938

a. Dependent Variable: Kinerja

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Mode	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompetensi	Motivasi	Budaya
1	1	3.976	1.000	.00	.00	.00	.00
1	2	.012	18.370	.00	.22	.57	.10
	3	.009	20.976	.01	.36	.00	.83
	4	.003	35.805	.99	.42	.43	.07

a. Dependent Variable: Kinerja

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.3509	23.1545	21.4103	.96613	39
Residual	-3.90858	4.39636	.00000	1.70113	39
Std. Predicted Value	-2.132	1.805	.000	1.000	39
Std. Residual	-2.205	2.480	.000	.960	39

a. Dependent Variable: Kinerja