

Visionist

Vol. 9, Nomor 1–Maret 2020

PERAN REPORTER DALAM MENINGKATKAN MUTU SIARAN PADA PROGRAM SIARAN LAMPUNG HARI INI DI TVRI LAMPUNG <i>Al Hadid, Andala R P Barusman dan Marzuki Noor</i>	1-5
PENGARUH SISTEM ADMINISTRASI PERPAJAKAN MODERN DAN KUALITAS LAYANAN FISKUS TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK BADAN DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA TELUK BETUNG <i>M. Ardi, Tina Miniawati dan Defrizal</i>	6-15
PENGARUH MOTIVASI LINGKUNGAN KERJA DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LAMPUNG SELATAN <i>Dian Riyanti, Iskandar A Alam dan Defrizal</i>	16-22
ANALISIS TINGKAT KEPUASAN PENDENGAR TERHADAP PROGRAM SIARAN TEMBANG KENANGAN RADIO RAJAWALI 95,2 FM LAMPUNG <i>Estrutyas P, Andala R P Barusman dan V. Saptarini</i>	23-28
ANALISIS KUALITAS PELAYANAN DI INSTITUT TEKNOLOGI SUMATERA <i>M Nuzul, A Suharyo dan Habibburahman</i>	29-34
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENGELOLAAN KEUANGAN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI INDONESIA <i>Sri Surya, Andala R P Barusman dan Hendri Dunan</i>	35-41
PENGARUH PROGRAM PENCEGAHAN DAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN TERKAIT PANDEMI COVID-19 TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI PT BUKIT ASAM, TBK UNIT DERMAGA KERTAPATI SELAMA MASA SIAGA COVID-19 KOTA PALEMBANG <i>Tommy, Haninun dan M Oktavianur</i>	41-49
PENGARUH GAYA KOMUNIKASI, SENI MEDIASI DAN CARA PENDEKATAN MEDIATOR TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT GREAT GIANT PINEAPPLE DALAM PENYELESAIAN KASUS HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH <i>Yusnitalia, Iskandar A Alam dan Defrizal</i>	50-60

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 9	Nomor 2	Halaman 1 – 60	Bandar Lampung Sept 2020	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	-----------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 9, Nomor 1 – Maret 2020

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan

Dian Riyanti HZ¹, Iskandar Ali Alam², Defrizal³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 54 orang responden yang merupakan populasi pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan sebagai objek penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan kuesioner dan wawancara kepada para pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan. Sedangkan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1) motivasi, (X_2) lingkungan kerja dan (X_3) profesionalisme kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja pegawai adalah analisis regresi linear berganda, dengan program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $N = 54$ diperoleh t tabel sebesar $= 2,00856$. Sedangkan t hitung untuk motivasi dilihat dari output olah data adalah 6,327, untuk lingkungan kerja 3,673, sedangkan untuk profesionalisme kerja sebesar 4,059 (t hitung $>$ t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan motivasi, lingkungan kerja, dan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan. Dengan uji F Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka diperoleh F tabel sebesar 2,79. Sedangkan berdasarkan output olah data diperoleh F hitung sebesar 209,147, karena F hitung $>$ dari F tabel maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja, dan profesionalisme kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Profesionalisme Kerja dan Kinerja

Pendahuluan

Penelitian di Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang keagamaan yang dipimpin langsung oleh seorang Kepala Kementerian Agama (Kepala Kemenag). Tugas dari Kemenag adalah membidangi dalam urusan agama dimana pegawai-pegawai yang berada di Kemenag tersebut memberikan pelayanan dalam hal agama seperti pelayanan tentang haji dan umroh, sosialisasi guru-guru madrasah tentang pendidikan, zakat dan lain-lainnya. Kantor Kementerian Agama Lampung Selatan berlokasi di Jl. Indra Bangsawan No. 6 Kalianda, Lampung Selatan. Motivasi yang ditimbulkan adalah hanya sebatas berangkat ke kantor walaupun tidak dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Motivasi pegawai Kantor Kementerian Agama Lampung Selatan terbilang rendah dimana masih banyak pegawai yang masih malas dan tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugas kantor. Masih didapati pegawai yang tidak masuk kerja (bolos) tanpa keterangan yang jelas, serta kinerja pegawai yang belum sepenuhnya mencapai ketetapan target yang diambil dari data Laporan Kerja Instansi Pemerintahan (LAKIP). Tahun 2018, sebagai berikut :

Tabel 1. Data Pencapaian Target Kerja Pegawai Kementerian Agama Lampung Selatan

Bagian	Target Pencapaian
Umum	90%
Keuangan	93%
Kepegawaian	94%
Bimbingan Masyarakat Islam	89%
Pendidikan Madrasah	100%
Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	100%
Penyelenggara Haji dan Umroh	100%
Penyelenggara Syariah	100%
Penyelenggara Keagamaan Katolik, Protestan, Hindu dan Budha	91%

Sumber: Kemenag Lampung Selatan, 2020

Tabel 2. Jumlah Pegawai dan Job Description di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan

No.	Bagian	Job Description	Jumlah Pegawai
1	Umum	Pegawai bagian umum sering mengikuti pelatihan tentang kehumasan dan keprotokolan	12
2	Keuangan	Pegawai keuangan yang mempunyai tugas menyusun laporan keuangan	6
3	Kepegawaian	Pegawai yang menyiapkan bahan rencana pengembangan pegawai .	6
4	Bimbingan Masyarakat Islam	Pegawai dapat memberikan bimbingan tentang Agama Islam kepada masyarakat	5
5	Pendidikan Madrasah	Yang mempunyai tugas membantu guru-guru di sekolah madrasah	7
6	Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	Yang mempunyai tugas membantu guru-guru agama islam di sekolah umum	6
7	Penyelenggara Haji dan Umroh	Bertugas untuk membantu masyarakat yang hendak menunaikan haji dan umroh serta pada musimnya ada juga pegawai yang mendampingi masyarakat	5
8	Penyelenggara Syariah	Sub bagian yang membantu masyarakat untuk menyalurkan dana zakat begitu juga masyarakat yang berhak mendapatkannya	5
9	Penyelenggara Katolik	Sub bagian yang membantu guru-guru yang mengajar agama Katolik di sekolah umum	2

Sumber : Kemenag Lampung Selatan, 2020

Tabel 2. menjelaskan tentang *Job Description* Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan dimana dalam tabel tersebut pada masing-masing bagian mempunyai tugas yang harus dilaksanakan dan ada juga pekerjaan ekstra yang diberikan oleh pimpinan kepada beberapa pegawai untuk melaksanakan tugas yang dilaksanakan diluar kantor. Berdasarkan hasil observasi penulis ditemukan bahwa kondisi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan sebagai berikut, 1) Disaat ada pegawai yang cuti sakit masih banyak pegawai yang tidak mau membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas kantor, 2) Tanggung jawab masih belum terlaksana dengan baik dengan kondisi pegawai yang sering meninggalkan kantor untuk urusan pribadi dibandingkan dengan menyelesaikan tugas yang berada di kantor, dan 3) Terdapat kerenggangan hubungan antar pegawai di karenakan masih banyak pegawai yang lebih mementingkan ego pribadi dibandingkan kepentingan bersama.

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemenag Lamsel ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemenag Lamsel ?
3. Apakah terdapat pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemenag Lamsel ?

4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan profesionalisme kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemenag Lamsel?

Motivasi

Ardansyah (2018), Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan.

Menurut Maslow Indikator motivasi adalah : (Daft, 2006)

1. **Kebutuhan fisiologis**
Merupakan kebutuhan-kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, termasuk makanan, air, dan oksigen. Dalam susunan organisasi kebutuhan fisiologis tercermin dalam kebutuhan-kebutuhan akan gairah kerja, ruang, dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.
2. **Kebutuhan akan rasa aman**
Merupakan kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindung dari ancaman-ancaman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari kekuasaan, dan masyarakat yang tertib. Dalam lingkungan kerja organisasional, kebutuhan akan rasa aman mencerminkan kebutuhan akan pekerjaan yang aman, imbalan kerja tambahan, dan perlindungan pekerjaan.
3. **Kebutuhan akan sosial**
Kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman-teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok, dan dicintai. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama pekerja, partisipasi dalam kelompok kerja, dan hubungan positif dengan para pengawas.
4. **Kebutuhan akan penghargaan**
Kebutuhan-kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan akan penghargaan mencerminkan motivasi untuk mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab, dan pujian atas kontribusi bagi organisasi.
5. **Kebutuhan aktualisasi diri**
Ini mempresentasikan kebutuhan pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan tersebut berkenaan dengan mengembangkan potensi maksimal seseorang, meningkatkan kompetensi seseorang, dan menjadi seseorang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi dalam organisasi dengan memberi karyawan peluang untuk tumbuh kreatif, dan mendapatkan perhatian untuk melakukan tugas-tugas yang menantang serta kemajuan.

Lingkungan Kerja

Iskandar & Monica (2015), Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan kerja Menurut Sunyoto (2012) adalah:

1. Hubungan karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

4. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Profesionalisme Kerja

Menurut (Wibowo2014), Prihastuti dan Sisilia (2016), Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Menurut Siagian (2009) profesionalisme adalah Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan

Indikator Profesionalisme Kerja

Menurut Hall, sikap profesionalisme adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang menilai melalui lima dimensi yaitu:

- a. Pengabdian pada profesi
- b. Kewajiban social
- c. Kemandirian
- d. Keyakinan terhadap profesi
- e. Hubungan dengan semua profesi

Metodologi

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian explanatory yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2012) dengan pendekatan penelitian deskriptif dan inferensial.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas obyek atau keseluruhan item psikologis yang dibatasi oleh kriteria tertentu. (Supriyanto, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan sumber daya manusia pegawai Kemenag Lamsel yang berjumlah 54 orang pegawai.

Sampel Penelitian

Menurut pendapat Arikunto, mengatakan bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10 sd 25 % dari populasi, tetapi jika populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus. Dengan dasar tersebut diatas maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi dengan meneliti seluruh pegawai sehingga jumlah responden sebanyak 54 orang.

Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut: $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + et$

\hat{Y} = Variabel Dependent (kinerja pegawai)

X_1 = Variabel Independen (motivasi)

X_2 = Variabel Independen (lingkungan kerja)

X_3 = Variabel Independen (profesionalisme kerja)

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi (nilai koefisien (motivasi)

b_2 = Koefisien regresi (nilai koefisien lingkungan kerja)

b_3 = Koefisien regresi (nilai koefisien profesionalisme kerja)

et = Error term

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi setiap Variabel

Sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, maka pada penelitian ini penulis berhasil menyebarkan dan mengumpulkan kembali kuesioner kepada sebanyak 54 orang responden. Kemudian jawaban responden tersebut diolah secara deskriptif, maka hasilnya dapat digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	54	24	32	28,19	1,943
Motivasi	54	28	37	32,48	2,230
Lingkungan Kerja	54	23	32	27,52	2,053
Profesionalisme Kerja	54	27	38	31,96	2,410
Valid N (listwise)	54				

Hasil uji regresi pada tabel di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\hat{Y} = 0,449 + 0,403X_1 + 0,246X_2 + 0,247X_3$$

1. $a = 0,449$ artinya jika X_1 (motivasi), X_2 (lingkungan kerja), dan X_3 (profesionalisme kerja) nilainya 0, maka Y (kinerja) nilainya adalah 0,449.
2. Koefisien regresi variabel X_1 (motivasi) sebesar 0,403; artinya jika nilai X_1 (motivasi) mengalami kenaikan 1 satuan maka Y (kinerja) akan mengalami kenaikan sebesar 0,403 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
3. Koefisien regresi variabel X_2 (lingkungan kerja) sebesar 0,246; artinya jika nilai X_2 (lingkungan kerja) mengalami kenaikan 1 satuan maka Y (kinerja) akan mengalami kenaikan sebesar 0,246 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
4. Koefisien regresi variabel X_3 (profesionalisme kerja) sebesar 0,247; artinya jika nilai X_3 (profesionalisme kerja) mengalami kenaikan 1 satuan maka Y (kinerja) akan mengalami kenaikan sebesar 0,247 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Sedangkan angka koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* sebagai berikut:

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,962 ^a	0,926	0,922	0,544

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

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah 2020

Dari hasil olah data (output) diperoleh nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,962, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori sangat kuat antara motivasi, lingkungan kerja dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama Kabupaten Lampung Selatan. Kemudian dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,926 atau 92,6 % maka dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi, lingkungan kerja dan profesionalisme kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 92,6 % sedangkan sisanya sebesar 7,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Uji regresi Simultan dan Parsial

Berdasarkan output olah data diperoleh F hitung sebesar 209,147, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ maka diperoleh F tabel untuk $n = 54$ sebesar 2,79 karena F hitung > dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga berdasarkan uji F diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan profesionalisme kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pada pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.

Pengujian koefisien regresi parsial variabel budaya organisasi dan pengawasan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $n = 54$ diperoleh t tabel sebesar = 2,00856. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 6,327 untuk motivasi, 3,673 untuk lingkungan kerja, dan 4,059 untuk profesionalisme kerja (t hitung > t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan secara parsial motivasi, lingkungan kerja, dan profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi sesuai dengan indikator yang ada.
2. Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan lingkungan kerja.
3. Berdasarkan hasil analisis profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan profesionalisme kerja.

Berdasarkan hasil olah data, disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan profesionalisme kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 92,6 % sedangkan sisanya sebesar 7,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Implikasi

1. Berdasarkan kesimpulan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dilihat dari jawaban responden perlu diperbaiki terutama terhadap pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu; pernyataan No.8 tentang pegawai mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang lakukannya. Pernyataan No.9 tentang pimpinan memberi kesempatan kepada pegawai untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja, dan No.10, tentang kantor memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Terhadap pernyataan No. 8, hal ini dapat ditingkatkan yaitu pimpinan mesti menyadari bahwa ucapan yang sifatnya positif atau memuji atas hasil kerja pegawai yang telah sesuai dengan harapan hendaknya dilakukan demi meningkatkan motivasi pegawai. Lalu untuk pernyataan No. 9 dan No.10 dapat dilakukan dengan meningkatkan kelancaran komunikasi antara pimpinan dan pegawai agar pegawai mendapat kesempatan menunjukkan kreatifitasnya dan kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
2. Berdasarkan kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dilihat dari jawaban responden perlu diperbaiki terutama terhadap pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu; No.6 tentang mesin serta peralatan kerja yang disediakan kantor terjaga dengan baik sehingga membantu pegawai dalam bekerja. Adapun tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pengawasan terhadap keberadaan dan penggunaan mesin serta peralatan yang menunjang aktivitas kerja, serta senantiasa segera dilakukan tindakan perbaikan apabila terjadi kerusakan.
3. Berdasarkan kesimpulan profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dilihat dari jawaban responden perlu diperbaiki terutama terhadap pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu; No.4 tentang pegawai harus menciptakan kenyamanan bagi masyarakat dengan menjadikan masyarakat sebagai prioritas. Kemudian No. 6 tentang pegawai merencanakan dan memutuskan hasil kerja berdasarkan fakta yang ditemui. Selanjutnya item No. 7 tentang pegawai bersungguh - sungguh dalam menjalankan tugas yang ditugaskan kepadanya. Serta item No.10 tentang pegawai sering mengajak rekan-rekan se-profesi untuk bertukar pendapat tentang masalah yang ada, baik dalam satu tim maupun tim yang lainnya. Untuk item No. 4 tindakan yang dapat dilakukan adalah; memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai agar senantiasa mampu menciptakan kenyamanan bagi masyarakat. Kemudian untuk item No. 6 tindakan yang dapat dilakukan adalah; melalui bimbingan teknis kepada pegawai guna meningkatkan kemampuan dalam merencanakan dan memutuskan hasil kerja. Selanjutnya untuk item No. 7 tindakan yang dapat dilakukan adalah; memberikan pengarahan kepada pegawai agar bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas. Sedangkan untuk item No.10 tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan menyediakan pertemuan rutin misalnya satu bulan sekali agar terbuka luas kesempatan untuk dialog guna tukar pendapat sesama pegawai maupun dengan atasan.
4. Berdasarkan kesimpulan No. 4, penelitian ini hendaknya dilanjutkan oleh peneliti berikutnya untuk mencari faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama Kabupaten Lampung Selatan.

Daftar Pustaka

- Agus Wahyudi. 2019. Tata Laksana Baku Penyusunan Tesis, Cetakan Kedelapan. UBL Press. Bandar Lampung.
- Alam, Iskandar Ali & Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 5, No; 2
- Ardansyah. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung, Jurnal UBL, Bandar Lampung
- Daft, L, Richard. 2006. Management. Jakarta : Salemba Empat.
- Sunyoto Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. 2011. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Prihastuti, Endang Siswati dan Sisilia, Elvira. 2016. *Influence of Motivation And Performance Work The Performance of Employees in Train Indonesia Company Tanjung Karang Bandar Lampung (A Case Study in The Commercial Employees)*. International Conference On Law, Business and Governance (ICon-LBG).