

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum

Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 merupakan salah satu cabang dari Pondok Modern Darussalam Gontor yang merupakan salah satu lembaga pendidikan pesantren yang berpusat di desa Gontor yang terletak di kabupaten Ponorogo, Jawa timur. Pondok Modern Darussalam Gontor semenjak berdirinya pada 1926 terus berkembang seiring berjalannya waktu, pada saat ini Pondok Modern Darussalam Gontor telah memiliki 11 cabang Gontor Putra, dan 8 cabang Gontor Putri.

4.1.1. Sejarah Berdirinya Pondok Modern Gontor Putri Kampus 5

Didasari tingginya minat masyarakat Sulawesi Tenggara untuk memasukkan anaknya di Pondok Modern Gontor 7 serta harapan dibukanya Pondok Putri di daerah tersebut dan untuk melanjutkan misi Gontor Putri I, maka Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor membuka cabang Gontor Putri Kampus 5 yang terletak di desa Lamomea, Kecamatan Konda, Kabupaten Konawe Selatan, Sulawesi Tenggara. Aktivitas pembangunan Pondok yang berdiri diatas areal tanah seluas 193.550 m² tersebut dimulai awal bulan maret 2004 dibawah pengawasan H. Noor Syahid, S.Ag. Selanjutnya mulai tanggal 1 Juli s.d 31 Agustus 2004 dimulai pendaftaran santri baru.

Wakil Pengasuh Pondok Gontor Putri 5 pada awal berdirinya adalah Ustadz Husni Kamil Jaelani, S.Ag yang ditunjuk langsung oleh Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor. Seiring berjalannya waktu, Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor menunjuk beberapa orang untuk menjadi wakil pengasuh

disana, hingga pada tahun ajaran 2021 Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor menunjuk Ustadz Muhammad Afif Chamidi, S.Thi untuk menggantikan wakil pengasuh sebelumnya sampai saat ini.

Pada Prinsipnya, seluruh kegiatan akademik dan non akademik mengacu pada yang dilaksanakan di Gontor Putri I, dimana sistem pendidikan yang digunakan adalah sistem pesantren/asrama; seluruh santriwati wajib tinggal di asrama dalam lingkungan Pondok yang sengaja diciptakan untuk mencapai tujuan pendidikan yang dimaksud. Sedangkan kurikulumnya mengintegrasikan antara ilmu agama dan ilmu umum serta mengintegrasikan antara kegiatan intra kurikuler dan ekstra kurikuler yang meliputi: akhlak, ibadah, keorganisasian, disiplin, kesenian, olahraga, kepramukaan, ketrampilan, bahasa, serta nisaiyat.

Demikian halnya dengan jenjang pendidikan yang ada, yaitu pendidikan tingkat menengah yang disebut Kulliyatu-l-Muallimin Al Islamiyah (KMI) dengan 2 jenis program, yakni:

1. Program reguler dengan masa belajar 6 tahun untuk lulusan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau Sekolah Dasar (SD) dan tingkatan yang sederajat.
2. Program intensif dengan masa belajar 4 tahun untuk lulusan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan tingkatan pendidikan di atasnya.

Status ijazah KMI Gontor Putri 5 sama dengan Ijazah KMI Gontor Pusat dan Cabang lainnya, yang telah diakui oleh Pemerintah Indonesia dan disamakan dengan MTs/SMP dan MA/SMU.

Adapun tenaga pengajar di Gontor Putri 5 adalah lulusan KMI Gontor Putri dan Gontor Putra yang telah menyelesaikan pendidikan di UNIDA, yang

seluruhnya berperan aktif dalam pembinaan mental spiritual serta peningkatan kemampuan akademik dan non akademik para santriwati, baik melalui aktifitas di dalam dan di luar kelas.

4.1.2. Visi dan Misi

1. Visi

Sebagai lembaga pendidikan pencetak kader-kader pemimpin umat, menjadi tempat ibadah talab al-'ilmi; dan menjadi sumber pengetahuan Islam, bahasa al-Qur'an, dan ilmu pengetahuan umum, dengan tetap berjiwa pesantren.

2. Misi

Adapun misi didirikannya Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 5 antara lain:

- 1) Membentuk generasi yang unggul menuju terbentuknya khaira ummah.
- 2) Mendidik dan mengembangkan generasi mukmin-muslim yang berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengetahuan luas, dan berpikiran bebas, serta berkhidmat kepada masyarakat.
- 3) Mengajarkan ilmu pengetahuan agama dan umum secara seimbang menuju terbentuknya ulama yang intelek.
- 4) Mewujudkan warga negara yang berkepribadian Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT.

3. Tujuan

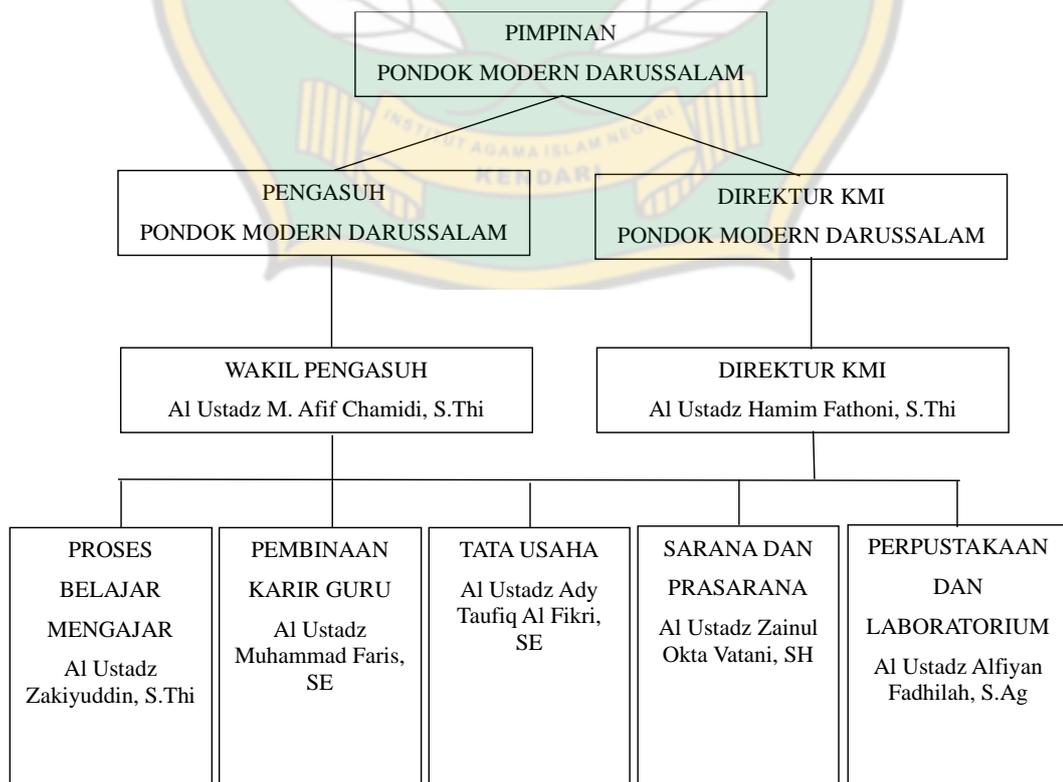
Sedangkan tujuan berdirinya Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 5 adalah sebagai berikut:

- 1) Terwujudnya generasi yang unggul menuju terbentuknya khairatun ummah.
- 2) Terbentuknya generasi mukmin-muslim yang berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengetahuan luas, dan berpikiran bebas, serta berkhidmat kepada masyarakat.
- 3) Lahirnya ulama intelek yang memiliki keseimbangan dzikir dan pikir.
- 4) Terwujudnya warga negara yang berkepribadian Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT.

4.1.3. Struktur Organisasi

Adapun Struktur Organisasi yang diterapkan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5, seperti yang tertera pada bagan berikut:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PMDG Putri 5



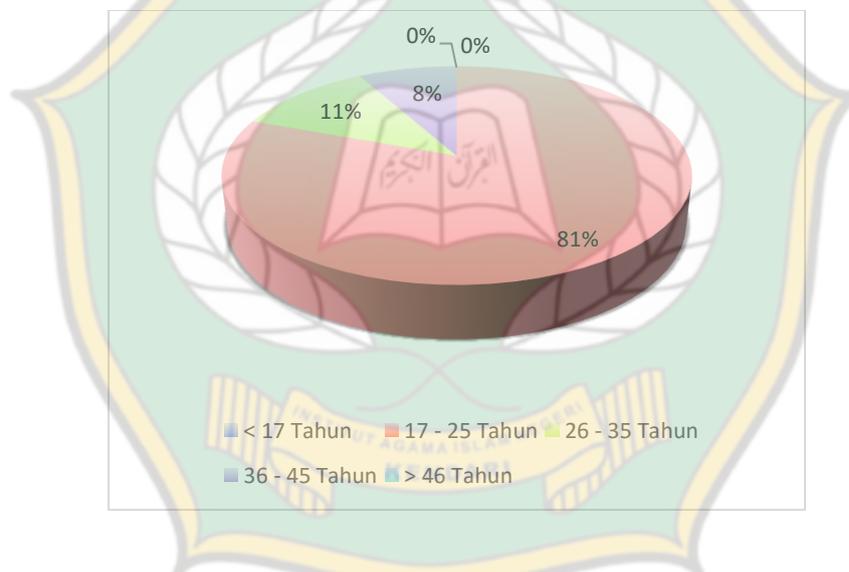
4.2. Deskripsi Responden

Pada bagian berikut ini, peneliti akan mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data tersebut adalah data deskriptif yang akan menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk bisa memahami hasil penelitian.

4.2.1. Profil Responden Berdasarkan Usia

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia



Tabel 4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	frekuensi	Persentase
1	< 17 Tahun	0	0,0 %
2	17 - 25 Tahun	50	80,6 %
3	26 - 35 Tahun	7	11,3 %
4	36 - 45 Tahun	5	8,1 %
5	> 46 Tahun	0	0,0 %
Jumlah		62	100 %

Sumber: Data diolah 2023

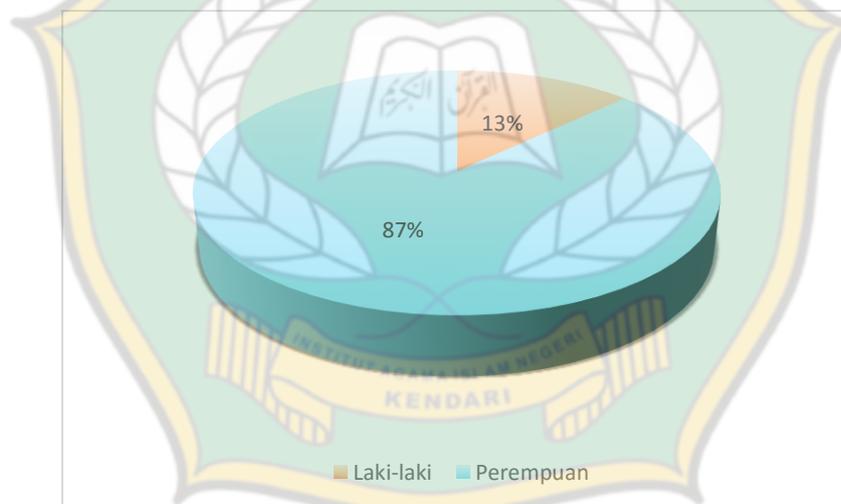
Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa terdapat 62 responden yang terbagi menjadi 5 kategori usia. Dari data tersebut diperoleh komposisi

responden yaitu < 17 Tahun berjumlah 0 responden atau sebanyak 0 %, 17 – 25 Tahun berjumlah 50 responden atau sebanyak 80,6 %, 26 – 35 Tahun berjumlah 7 responden atau sebanyak 11,3 %, 36 – 45 Tahun berjumlah 5 responden atau sebanyak 8,1 %, dan > 46 Tahun berjumlah 0 atau sebanyak 0 %. Dari data yang disajikan diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden didominasi oleh usia 17 – 25 Tahun sebanyak 50 responden atau 80,6 %.

4.2.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini:

Gambar 4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Tabel 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	8	12,9 %
2	Perempuan	54	87,1 %
Jumlah		62	100 %

Sumber : Data diolah 2023

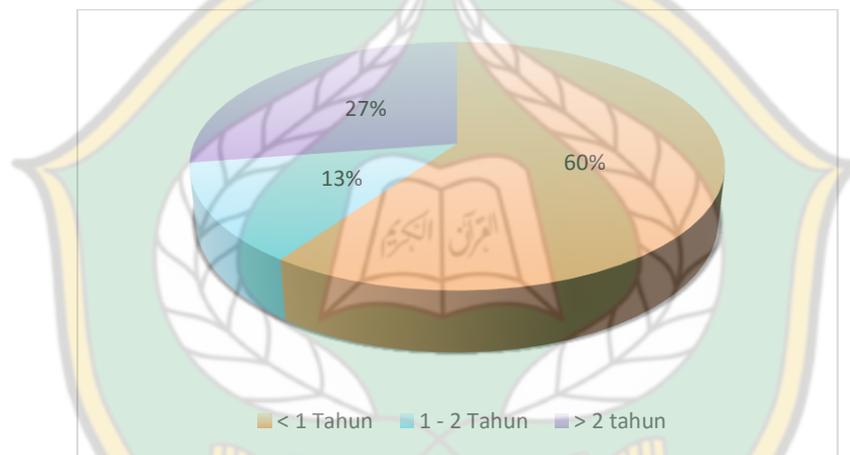
Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa dari 62 responden yang terbagi menjadi 2 kategori jenis kelamin. Dari data tersebut diperoleh komposisi

responden yaitu laki-laki berjumlah 8 responden atau sebanyak 12,9 % dan Perempuan berjumlah 54 atau sebanyak 87,1 %. Dari data yang disajikan diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 54 yaitu 87,1 % dari semua responden.

4.2.3. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.4. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja



Tabel 4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	37	59,68 %
2	1 - 2 Tahun	8	12,9 %
3	> 2 tahun	17	27,42 %
Jumlah		62	100 %

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa dari 62 responden yang terbagi menjadi 3 kategori masa kerja. Dari data tersebut diperoleh komposisi responden yaitu < 1 Tahun berjumlah 37 responden atau sebanyak 59,68% dan masa kerja 1-2 tahun berjumlah 8 responden atau sebanyak 12,9% dan masa kerja > 2 tahun berjumlah 17 responden atau sebanyak 27,42%. Dari data yang disajikan

diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden didominasi oleh pegawai yang telah bekerja selama < 1 tahun dengan jumlah 37 responden yaitu 59,68 % dari semua responden.

4.3. Deskriptif Variabel Penelitian

Distribusi frekuensi yang diperoleh merupakan hasil dari skor jawaban responden, Adapun dasar interpretasi skor item dalam variabel penelitian adalah digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Skor Jawaban Responden

No	Nilai rata-rata skor jawaban	Kategori	Makna kategori/ interpretasi
1.	1.00 – 1.80	Berada pada daerah sangat negatif	Sangat rendah/ Tidak baik
2.	1.81 – 2.60	Berada pada daerah negatif	Rendah/Kurang Baik
3.	2.61 – 3.40	Berada pada daerah tengah	Cukup Tinggi/ Cukup Baik
4.	3.41 – 4.20	Berada pada daerah positif	Tinggi/Baik
5.	4.21 – 5.00	Berada pada daerah sangat positif	Sangat Tinggi/ Sangat Baik

Sumber: (Arikunto, 2011)

Berdasarkan Tabel 4.4. di atas menunjukkan makna kategorik dalam melakukan interpretasi hasil penelitian ini berdasarkan skor jawaban responden. Deskripsi variabel digunakan untuk menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan indikator variabel yang sudah dikategorikan yakni Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 di Lamomea, Konda, Konawe Selatan.

Uraian analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

4.3.1. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Lingkungan Kerja pada penelitian ini difokuskan pada lingkungan, tempat, ataupun suasana yang terjadi disekitar tempat bekerja. Variabel lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, variabel ini digunakan untuk mengukur tentang lingkungan disekitar tempat kerja yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 Konawe Selatan. Dalam pengukurannya terdapat Enam Indikator yang digunakan, yaitu; 1) Penerangan (X1.1.1, X1.1.2, X1.1.3). 2) Suhu Udara (X1.2.1, X1.2.2, X1.2.3). 3) Suara Bising (X1.3.1, X1.3.2, X1.3.3). 4) Penggunaan Warna (X1.4.1, X1.4.2). 5) Ruang Gerak (X1.5.1, X1.5.2, X1.5.3, X1.5.4). 6) Kemampuan Kerja (X1.6.1, X1.6.2, X1.6.3). Persepsi responden tentang lingkungan kerja yang diberikan oleh responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Skor Jawaban Lingkungan Kerja

No	Indikator Variabel	Item (Butir)	Frekuensi (f) dan Persentase (%) Jawaban Responden										Rata-rata (Mean)	Mean Kumulatif	Kategori
			STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)				
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1	Penerangan	X1.1.1	1	2%	8	13%	9	15%	32	52%	12	19%	3,742	3,785	Baik
		X1.1.2	1	2%	7	11%	12	19%	33	53%	9	15%	3,677		
		X1.1.3	1	2%	7	11%	6	10%	29	47%	19	31%	3,935		
2	Suhu Udara	X1.2.1	1	2%	2	3%	9	15%	34	55%	16	26%	4,000	3,941	Baik
		X1.2.2	0	0%	2	3%	8	13%	32	52%	20	32%	4,129		
		X1.2.3	2	3%	5	8%	14	23%	30	48%	11	18%	3,694		
3	Suara Bising	X1.3.1	2	3%	13	21%	28	45%	15	24%	4	6%	3,097	3,430	Baik
		X1.3.2	1	2%	9	15%	10	16%	29	47%	13	21%	3,710		
		X1.3.3	1	2%	6	10%	23	37%	26	42%	6	10%	3,484		
4	Penggunaan Warna	X1.4.1	1	2%	4	6%	15	24%	30	48%	12	19%	3,774	2,976	Cukup Baik
		X1.4.2	10	16%	40	65%	5	8%	5	8%	2	3%	2,177		
5	Ruang Gerak	X1.5.1	3	5%	5	8%	12	19%	27	44%	15	24%	3,742	3,262	Cukup Baik
		X1.5.2	4	6%	12	19%	15	24%	24	39%	7	11%	3,290		
		X1.5.3	9	15%	42	68%	9	15%	1	2%	1	2%	2,081		
		X1.5.4	0	0%	2	3%	13	21%	34	55%	13	21%	3,935		
6		X1.6.1	0	0%	3	5%	2	3%	36	58%	21	34%	4,210	3,683	Baik

No	Indikator Variabel	Item (Butir)	Frekuensi (f) dan Persentase (%) Jawaban Responden										Rata-rata (Mean)	Mean Kumulatif	Kategori
			STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)				
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
	Kemampuan Kerja	X1.6.2	5	8%	35	56%	11	18%	9	15%	2	3%	2,484		
		X1.6.3	0	0%	1	2%	3	5%	31	50%	27	44%	4,355		
Total			42	5%	203	23%	204	23%	457	51%	210	23%	3,529		Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa dari 62 orang responden yang diteliti secara umum persepsi terhadap tanggapan responden tentang lingkungan kerja yang memiliki indikator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak dan kemampuan kerja. Rata-rata skor jawaban responden untuk indikator-indikator tersebut adalah sebesar 3,529. Dengan penilaian rata-rata responden baik. Adapun indikator pengukuran dari variabel lingkungan kerja ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan indikator variabel penerangan memperoleh nilai rata-rata komulatif indikator sebesar 3,785 atau berada pada kategori baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator penerangan yang ada di tempat kerja pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 sudah baik sehingga penerangan di ruangan kerja pegawai dinyatakan sudah memadai dengan rincian item butir pertanyaan (X1.1.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,742, (X1.1.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,677, (X1.1.3) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,935. Akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang penerangan ruangan dinilai sudah baik.

Berdasarkan indikator variabel suhu udara memperoleh nilai rata-rata komulatif indikator sebesar 3,941 atau berada pada kategori baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator suhu udara yang ada di tempat kerja pegawai Pondok

Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 sudah baik sehingga suhu udara di ruangan kerja pegawai dinyatakan sudah memadai dengan rincian item butir pertanyaan (X2.1.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,0, (X2.1.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,129, (X2.1.3) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,694. Maka, akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang suhu udara ruangan kerja dinilai sudah baik.

Berdasarkan indikator variabel suara bising memperoleh nilai rata-rata kumulatif indikator sebesar 3,430 atau berada pada kategori baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator suara bising yang ada di tempat kerja pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 sudah baik sehingga suara bising di ruangan kerja pegawai dinyatakan baik dan tidak mengganggu pekerjaan para pegawai dengan rincian item butir pertanyaan (X1.3.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,097, (X1.3.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,710, (X1.3.3) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,484. Maka, akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang suara bising yang terdapat di sekitar ruangan kerja dinilai sudah baik dan tidak terganggu dengan adanya suara bising tersebut.

Berdasarkan indikator variabel penggunaan warna memperoleh nilai rata-rata kumulatif indikator sebesar 2,976 atau berada pada kategori cukup baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator penggunaan warna yang ada di tempat kerja pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 sudah cukup baik sehingga penggunaan warna alat bantu dalam bekerja maupun ruangan kerja pegawai dinyatakan cukup baik dan tidak mengganggu pekerjaan para pegawai dengan rincian item butir pertanyaan (X1.4.1) dengan nilai rata-rata item sebesar

3,774, (X1.4.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 2,177. Maka, akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang penggunaan warna yang terdapat di ruangan kerja dinilai sudah cukup baik dan tidak terganggu dengan adanya penggunaan warna pada alat bantu maupun ruangan kerja.

Berdasarkan indikator variabel ruang gerak memperoleh nilai rata-rata kumulatif indikator sebesar 3,262 atau berada pada kategori cukup baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator ruang gerak yang ada di tempat kerja pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 sudah cukup baik sehingga ruang gerak di ruangan kerja pegawai dinyatakan cukup memadai dan tidak mengganggu pekerjaan para pegawai dengan rincian item butir pertanyaan (X1.5.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,742, (X1.5.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,290, (X1.5.3) dengan nilai rata-rata item sebesar 2,081, (X1.5.4) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,935. Maka, akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang ruang gerak yang terdapat di ruangan kerja dianggap sudah cukup memadai dan tidak mengganggu pekerjaan para pegawai tersebut.

Berdasarkan indikator variabel kemampuan kerja memperoleh nilai rata-rata kumulatif indikator sebesar 3,683 atau berada pada kategori baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator kemampuan kerja yang ada di tempat kerja pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 sudah baik sehingga kemampuan pegawai dalam menggunakan alat bantu di ruangan kerja pegawai dinyatakan baik dan dapat membantu pekerjaan para pegawai dengan rincian item butir pertanyaan (X1.6.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,210, (X1.6.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 2,484, (X1.6.3) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,355.

Maka, akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang kemampuan kerja pegawai dalam memanfaatkan alat bantu maupun ruangan kerja dinilai sudah baik.

4.3.2. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (X₂)

Budaya kerja pada penelitian ini difokuskan pada kebiasaan atau keseharian kegiatan serta hubungan antar pegawai yang terjadi di tempat kerja. Variabel budaya kerja diduga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, variabel ini digunakan untuk mengukur tentang budaya kerja pegawai di tempat kerja yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 Konawe Selatan. Dalam pengukurannya terdapat Lima Indikator yang digunakan, yaitu; 1) Melaksanakan sesuai tugas (X2.1.1, X2.1.2). 2) Jujur dalam bekerja (X2.2.1, X2.2.2). 3) Komitmen kerja (X2.3.1, X2.3.2, X2.3.3). 4) Tanggung Jawab (X2.4.1, X2.4.2, X2.4.3, X2.4.4). 5) Mampu Bekerjasama dengan rekan kerja (X2.5.1, X2.5.2, X2.5.3, X2.5.4). Persepsi responden tentang budaya kerja yang diberikan oleh responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Frekuensi Skor Jawaban Budaya Kerja

No	Indikator Variabel	Item (Butir)	Frekuensi (f) dan Persentase (%) Jawaban Responden										Rerata (Mean)	Mean Komulatif	Kategori
			STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)				
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1	Melaksanakan Sesuai Tugas	X2.1.1	1	2%	2	3%	9	15%	35	56%	15	24%	3,984	4,218	Sangat Baik
		X2.1.2	0	0%	1	2%	3	5%	25	40%	33	53%	4,452		
2	Jujur Dalam Bekerja	X2.2.1	0	0%	1	2%	5	8%	24	39%	32	52%	4,403	3,105	Cukup Baik
		X2.2.2	27	44%	22	35%	11	18%	2	3%	0	0%	1,806		
3	Komitmen Kerja	X2.3.1	13	21%	35	56%	9	15%	5	8%	0	0%	2,097	2,715	Cukup Baik
		X2.3.2	1	2%	2	3%	6	10%	37	60%	16	26%	4,048		
		X2.3.3	13	21%	41	66%	4	6%	3	5%	1	2%	2,000		
4	Tanggung Jawab Dalam Bekerja	X2.4.1	0	0%	1	2%	6	10%	39	63%	16	26%	4,129	3,048	Cukup Baik
		X2.4.2	1	2%	1	2%	13	21%	33	53%	14	23%	3,935		
		X2.4.3	16	26%	32	52%	8	13%	5	8%	1	2%	2,081		

No	Indikator Variabel	Item (Butir)	Frekuensi (f) dan Persentase (%) Jawaban Responden										Rerata (Mean)	Mean Komulatif	Kategori
			STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)				
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
		X2.4.4	15	24%	34	55%	9	15%	3	5%	1	2%	2,048		
5	Mampu Bekerjasama Dengan Rekan Kerja	X2.5.1	14	23%	37	60%	6	10%	4	6%	1	2%	2,048	3,593	Baik
		X2.5.2	2	3%	2	3%	2	3%	41	66%	15	24%	4,048		
		X2.5.3	2	3%	4	6%	10	16%	26	42%	20	32%	3,935		
		X2.5.4	0	0%	2	3%	2	3%	31	50%	27	44%	4,339		
Total			105	12%	217	24%	103	11%	313	35%	192	21%	3,290	Cukup Baik	

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa dari 62 orang responden yang diteliti secara umum persepsi terhadap tanggapan responden tentang budaya kerja yang memiliki indikator melaksanakan sesuai tugas, jujur dalam bekerja, komitmen kerja, tanggung jawab dalam bekerja dan mampu bekerjasama dengan rekan kerja. Rata-rata skor jawaban responden untuk indikator-indikator tersebut adalah sebesar 3,290. Dengan penilaian rata-rata responden cukup baik. Adapun indikator pengukuran dari variabel budaya kerja ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan indikator variabel melaksanakan sesuai tugas memperoleh nilai rata-rata komulatif indikator sebesar 4,218 atau berada pada kategori sangat baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator melaksanakan sesuai tugas yang diberikan kepada pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 sudah sangat baik sehingga pelaksanaan tugas pegawai dinyatakan sudah sangat baik dengan rincian item butir pertanyaan (X2.1.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,984, (X2.1.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,452. Akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang pelaksanaan pekerjaan sesuai tugas dinilai sudah sangat baik.

Berdasarkan indikator variabel jujur dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata kumulatif indikator sebesar 3,105 atau berada pada kategori cukup baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator jujur dalam bekerja pada pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 sudah cukup baik sehingga kejujuran para pegawai dinyatakan sudah cukup baik dengan rincian item butir pertanyaan (X2.2.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,403, (X2.2.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 1,806. item butir pertanyaan pada (X2.2.2) merupakan pertanyaan negatif sehingga nilai rendah merupakan nilai baik dan positif. Maka, akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang kejujuran dalam bekerja dinilai sudah baik.

Berdasarkan indikator variabel komitmen kerja memperoleh nilai rata-rata kumulatif indikator sebesar 2,715 atau berada pada kategori cukup baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator komitmen kerja pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 sudah cukup baik sehingga komitmen kerja pegawai dinyatakan baik dengan rincian item butir pertanyaan (X2.3.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 2,097, (X2.3.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 4.048, (X2.3.3) dengan nilai rata-rata item sebesar 2,0. Pertanyaan pada item butir (X2.3.1) dan (X2.3.3) merupakan item pertanyaan negatif, sehingga nilai rendah merupakan nilai yang baik dan positif. Maka, akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang komitmen kerja para pegawai dalam bekerja dinilai sudah baik.

Berdasarkan indikator variabel tanggung jawab dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata kumulatif indikator sebesar 3,048 atau berada pada kategori cukup baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab dalam bekerja

para pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 sudah cukup baik sehingga tanggung jawab para pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dinyatakan cukup baik dengan rincian item butir pertanyaan (X2.4.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,129, (X2.4.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,935, (X2.4.3) dengan nilai rata-rata item sebesar 2,081, (X2.4.4) dengan nilai rata-rata item sebesar 2,048. Pertanyaan pada item butir (X2.4.3) dan (X2.4.4) merupakan pertanyaan negatif, sehingga nilai rata-rata rendah merupakan nilai yang baik dan positif. Maka, akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh para pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang tanggung jawab dalam bekerja dinilai sudah baik.

Berdasarkan indikator variabel kemampuan dalam bekerjasama memperoleh nilai rata-rata kumulatif indikator sebesar 3,593 atau berada pada kategori baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja yang ada di tempat kerja pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 sudah baik sehingga kemampuan para pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerja dinyatakan baik dan mampu bersosialisasi baik dengan rincian item butir pertanyaan (X2.5.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 2,048, (X2.5.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,048, (X2.5.3) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,935, (X2.5.4) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,339. Pertanyaan pada item butir (X2.5.1) merupakan pertanyaan yang negatif, sehingga nilai rendah dalam item butir ini merupakan nilai yang baik dan positif. Maka, akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang kemampuan dalam bekerja sama antar rekan kerja dianggap sangat baik.

4.3.3. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (Y1)

Motivasi kerja pada penelitian ini difokuskan pada hal-hal pada diri pegawai, sehingga para pegawai terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Variabel motivasi kerja diduga memiliki pengaruh terhadap m kinerja pegawai, maka variabel ini digunakan untuk mengukur tentang hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai di tempat kerja yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 Konawe Selatan. Dalam pengukurannya terdapat tujuh Indikator yang digunakan, yaitu; 1) Kerja keras (Y1.1.1, Y1.1.2). 2) Orientasi masa depan (Y1.2.1, Y1.2.2). 3) Tingkat cita-cita tinggi (Y1.3.1, Y1.3.2, Y1.3.3). 4) Orientasi tugas dan keseriusan kerja (Y1.4.1, Y1.4.2). 5) Usaha untuk maju (Y1.5.1, Y1.5.2, Y1.5.3). 6) Ketekunan dalam bekerja (Y1.6.1, Y1.6.2, Y1.6.3). 7) Pemanfaatan waktu (Y1.7.1, Y1.7.2, Y1.7.3). Persepsi responden tentang motivasi kerja yang diberikan oleh responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Frekuensi Skor Jawaban Motivasi Kerja

No	Indikator Variabel	Item (Butir)	Frekuensi (f) dan Persentase (%) Jawaban Responden										Rerata (Mean)	Mean Kumulatif	Kategori
			STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)				
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1	Kerja Keras	Y1.1.1	0	0%	0	0%	0	0%	22	35%	40	65%	4,645	4,460	Sangat Baik
		Y1.1.2	0	0%	0	0%	5	8%	35	56%	22	35%	4,274		
2	Orientasi Masa Depan	Y1.2.1	0	0%	0	0%	4	6%	21	34%	37	60%	4,532	4,105	Baik
		Y1.2.2	2	3%	3	5%	18	29%	29	47%	10	16%	3,677		
3	Tingkat Cita-cita Tinggi	Y1.3.1	1	2%	2	3%	3	5%	17	27%	39	63%	4,468	4,075	Baik
		Y1.3.2	2	3%	5	8%	8	13%	31	50%	16	26%	3,871		
		Y1.3.3	4	6%	2	3%	8	13%	31	50%	17	27%	3,887		
4	Orientasi Tugas Dan Keseriusan Kerja	Y1.4.1	0	0%	0	0%	4	6%	23	37%	35	56%	4,500	4,444	Sangat Baik
		Y1.4.2	0	0%	0	0%	3	5%	32	52%	27	44%	4,387		
5	Usaha Untuk Maju	Y1.5.1	0	0%	0	0%	3	5%	16	26%	43	69%	4,645	4,344	Sangat Baik
		Y1.5.2	0	0%	1	2%	1	2%	27	44%	33	53%	4,484		
		Y1.5.3	2	3%	5	8%	9	15%	27	44%	19	31%	3,903		
6		Y1.6.1	18	29%	38	61%	4	6%	2	3%	0	0%	1,839	3,505	Baik

No	Indikator Variabel	Item (Butir)	Frekuensi (f) dan Persentase (%) Jawaban Responden										Rerata (Mean)	Mean Kumulatif	Kategori
			STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)				
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
	Ketekunan Dalam Bekerja	Y1.6.2	1	2%	1	2%	6	10%	26	42%	28	45%	4,274		
		Y1.6.3	0	0%	0	0%	4	6%	29	47%	29	47%	4,403		
7	Pemanfaatan Waktu	Y1.7.1	0	0%	5	8%	5	8%	35	56%	17	27%	4,032	4,210	Sangat Baik
		Y1.7.2	0	0%	1	2%	6	10%	29	47%	26	42%	4,290		
		Y1.7.3	0	0%	0	0%	5	8%	33	53%	24	39%	4,306		
Total			30	3%	63	7%	96	11%	465	52%	462	51%	4,134	Baik	

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa dari 62 orang responden yang diteliti secara umum persepsi terhadap tanggapan responden tentang motivasi kerja yang memiliki indikator kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita tinggi, orientasi tugas dan keseriusan kerja, usaha untuk maju, ketekunan dalam bekerja, pemanfaatan waktu. Rata-rata skor jawaban responden untuk indikator-indikator tersebut adalah sebesar 4,134. Dengan penilaian rata-rata responden baik. Adapun indikator pengukuran dari variabel motivasi kerja ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan indikator variabel kerja keras memperoleh nilai rata-rata komulatif indikator sebesar 4,460 atau berada pada kategori sangat baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa kerja keras pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 dalam mengerjakan pekerjaannya sudah sangat baik sehingga kerja keras pegawai dinyatakan sudah sangat baik dengan rincian item butir pertanyaan (Y1.1.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,645, (Y1.1.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,274. Akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang kerja keras dinilai sudah sangat baik.

Berdasarkan indikator variabel orientasi masa depan memperoleh nilai rata-rata komulatif indikator sebesar 4,105 atau berada pada kategori baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator orientasi pegawai Pondok Modern

Darussalam Gontor Putri Kampus 5 akan masa depan sudah baik sehingga orientasi para pegawai akan masa depan dinyatakan sudah baik dengan rincian item butir pertanyaan (Y1.2.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,532, (Y1.2.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,677. Maka, akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang kerja keras dalam bekerja dinilai sudah baik.

Berdasarkan indikator variabel tingkat cita-cita tinggi memperoleh nilai rata-rata kumulatif indikator sebesar 4,075 atau berada pada kategori baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator tingkat cita-cita tinggi pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 dalam melaksanakan tugas-tugasnya dinilai baik, cita-cita tinggi para pegawai dinyatakan baik dengan rincian item butir pertanyaan (Y1.3.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,468, (Y1.3.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,871, (Y1.3.3) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,887. Maka, akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang cita-cita tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada para pegawai dalam bekerja dinilai sudah baik.

Berdasarkan indikator variabel orientasi tugas dan keseriusan dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata kumulatif indikator sebesar 4,444 atau berada pada kategori sangat baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator orientasi tugas dan keseriusan dalam bekerja para pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 sudah sangat baik sehingga orientasi tugas dan keseriusan para pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dinyatakan sangat baik dengan rincian item butir pertanyaan (Y1.4.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,50, (Y1.4.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,387. Maka, akumulasi dari apa yang diketahui,

dipahami dan dirasakan oleh para pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang orientasi tugas dan keseriusan dalam bekerja dinilai sudah sangat baik.

Berdasarkan indikator variabel usaha untuk maju memperoleh nilai rata-rata kumulatif indikator sebesar 4,344 atau berada pada kategori sangat baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator usaha untuk maju yang ada di tempat kerja pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 sudah sangat baik sehingga usaha untuk maju dalam melaksanakan tugas dinyatakan sangat baik dengan rincian item butir pertanyaan (Y1.5.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,645, (Y1.5.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,484, (Y1.5.3) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,903. Maka, akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang usaha untuk maju dalam bekerja dinilai sangat baik.

Berdasarkan indikator variabel ketekunan dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata kumulatif indikator sebesar 3,505 atau berada pada kategori baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator ketekunan dalam bekerja dan melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 sudah baik sehingga ketekunan para pegawai dalam bekerja dinyatakan baik dan mampu melaksanakan tugas yang dinilai sudah baik dengan rincian item butir pertanyaan (Y1.6.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 1,839, (Y1.6.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,274, (Y1.6.3) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,403. Pertanyaan pada item butir (Y1.6.1) merupakan pertanyaan yang negatif, sehingga nilai rendah dalam item butir ini merupakan nilai yang baik dan positif. Maka, akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh

pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang ketekunan dalam bekerja dianggap sudah baik.

Berdasarkan indikator variabel pemanfaatan waktu memperoleh nilai rata-rata komulatif indikator sebesar 4,210 atau berada pada kategori sangat baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator pemanfaatan waktu yang diberikan kepada para pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 sudah sangat baik sehingga pemanfaatan waktu yang diberikan dinyatakan sangat baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, adapun rincian item butir pertanyaan (Y1.7.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,032, (Y1.7.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,290 dan (Y1.7.3) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,306. Maka, akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang pemanfaatan waktu yang diberikan dalam bekerja dianggap sangat baik.

4.3.4. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y₂)

Kinerja Pegawai pada penelitian ini difokuskan pada hasil dari apa yang telah dikerjakan oleh para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan atau telah sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditentukan. Variabel ini digunakan untuk mengukur hasil kerja para pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 Konawe Selatan. Dalam pengukurannya terdapat empat Indikator yang digunakan, yaitu; 1) Kualitas kerja (Y2.1.1, Y2.1.2, Y2.1.3, Y2.1.4, Y2.1.5). 2) Kuantitas kerja (Y2.2.1, Y2.2.2, Y2.2.3). 3) Ketepatan waktu (Y2.3.1, Y2.3.2, Y2.3.3). 4) Produktifitas (Y2.4.1, Y2.4.2, Y2.4.3, Y2.4.4, Y2.4.5). Persepsi responden tentang kinerja pegawai yang diberikan oleh responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Skor Jawaban Kinerja Pegawai

No	Indikator Variabel	Item (Butir)	Frekuensi (f) dan Persentase (%) Jawaban Responden										Rerata (Mean)	Mean Kumulatif	Kategori
			STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)				
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1	Kualitas	Y2.1.1	0	0%	0	0%	6	10%	36	58%	20	32%	4,226	3,765	Baik
		Y2.1.2	5	8%	21	34%	17	27%	12	19%	7	11%	2,919		
		Y2.1.3	0	0%	6	10%	1	2%	40	65%	15	24%	4,032		
		Y2.1.4	0	0%	3	5%	8	13%	36	58%	15	24%	4,016		
		Y2.1.5	1	2%	11	18%	15	24%	18	29%	17	27%	3,629		
2	Kuantitas	Y2.2.1	0	0%	3	5%	20	32%	31	50%	8	13%	3,710	3,425	Baik
		Y2.2.2	4	6%	39	63%	13	21%	5	8%	1	2%	2,355		
		Y2.2.3	0	0%	1	2%	6	10%	34	55%	21	34%	4,210		
3	Ketepatan Waktu	Y2.3.1	0	0%	1	2%	6	10%	33	53%	22	35%	4,226	4,167	Baik
		Y2.3.2	1	2%	1	2%	5	8%	38	61%	17	27%	4,113		
		Y2.3.3	0	0%	2	3%	5	8%	36	58%	19	31%	4,161		
4	Produktivitas	Y2.4.1	0	0%	0	0%	6	10%	35	56%	21	34%	4,242	3,706	Baik
		Y2.4.2	13	21%	40	65%	8	13%	0	0%	1	2%	1,968		
		Y2.4.3	2	3%	4	6%	2	3%	40	65%	14	23%	3,968		
		Y2.4.4	0	0%	3	5%	3	5%	35	56%	21	34%	4,194		
		Y2.4.5	0	0%	2	3%	4	6%	38	61%	18	29%	4,161		
Total			26	3%	137	15%	125	14%	467	52%	237	26%	3,758	Baik	

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa dari 62 orang responden yang diteliti secara umum persepsi terhadap tanggapan responden tentang kinerja pegawai yang memiliki indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, produktifitas. Rata-rata skor jawaban responden untuk indikator-indikator tersebut adalah sebesar 3,758. Dengan penilaian rata-rata responden baik. Adapun indikator pengukuran dari variabel motivasi kerja ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan indikator variabel kualitas memperoleh nilai rata-rata komulatif indikator sebesar 3,765 atau berada pada kategori baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja para pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 dalam mengerjakan pekerjaannya sudah baik dengan rincian item butir pertanyaan (Y2.1.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,226, (Y2.1.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 2,919, (Y2.1.3) dengan nilai rata-rata

item sebesar 4,032, (Y2.1.4) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,016, (Y2.1.5) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,629. Akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang kualitas kinerja pegawai dinilai sudah baik.

Berdasarkan indikator variabel kuantitas kinerja memperoleh nilai rata-rata kumulatif indikator sebesar 3,425 atau berada pada kategori baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa kuantitas hasil kerja para pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 dalam mengerjakan tugas-tugasnya sudah baik dengan rincian item butir pertanyaan (Y2.2.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,710, (Y2.2.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 2,355, (Y2.2.3) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,210. Soal pertanyaan pada butir (Y2.2.2) merupakan pertanyaan negatif, sehingga nilai rendah merupakan nilai baik dan positif. Maka, Akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang kuantitas kinerja pegawai dinilai baik.

Berdasarkan indikator variabel ketepatan waktu memperoleh nilai rata-rata kumulatif indikator sebesar 4,167 atau berada pada kategori baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu para pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 dalam melaksanakan tugas-tugasnya dinilai baik dengan rincian item butir pertanyaan (Y2.3.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,226, (Y2.3.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,113, (Y2.3.3) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,161. Maka, akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada para pegawai dianggap sudah baik.

Berdasarkan indikator variabel produktifitas dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata komulatif indikator sebesar 3,706 atau berada pada kategori baik. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa indikator produktifitas para pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 dalam bekerja sudah baik dengan rincian item butir pertanyaan (Y2.4.1) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,242, (Y2.4.2) dengan nilai rata-rata item sebesar 1,968, (Y2.4.3) dengan nilai rata-rata item sebesar 3,968, (Y2.4.4) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,194, (Y2.4.5) dengan nilai rata-rata item sebesar 4,161. Soal pertanyaan pada butir (Y2.4.2) merupakan pertanyaan negatif, sehingga nilai rendah merupakan nilai baik dan positif. Maka, akumulasi dari apa yang diketahui, dipahami dan dirasakan oleh para pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 tentang produktifitas dalam bekerja dinilai sudah sangat baik.

4.4. Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

4.4.1. *Measurement Model (Outer Model)*

Model penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dan dibantu dengan software SmartPLS 3.0. PLS merupakan salah satu metode alternatif Structural Equation Modeling (SEM) yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan pada hubungan diantara variabel yang sangat kompleks tetapi ukuran sampel data kecil (30-100 sampel) dan memiliki asumsi non parametrik, artinya bahwa data tidak mengacu pada salah satu distribusi tertentu (Yamin dan Kurniawan, 2009).

Hasil pengujian *outer model* dianalisis dengan tiga tahap uji yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*, beberapa tahap uji tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dilakukan dengan melihat item *reliability* (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. *Loading factor* adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Nilai *loading factor* lebih besar 0,7 dikatakan valid. Namun, menurut (Hair et al., 2022) untuk pemeriksaan awal dari matriks *loading factor* adalah kurang lebih 0,3 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, dan untuk *loading factor* kurang lebih 0,4 dianggap lebih baik, dan untuk *loading factor* lebih besar 0,5 secara umum dianggap signifikan. Dalam penelitian ini batas *loading factor* yang digunakan sebesar 0,5.

2. *Discriminant Validity*

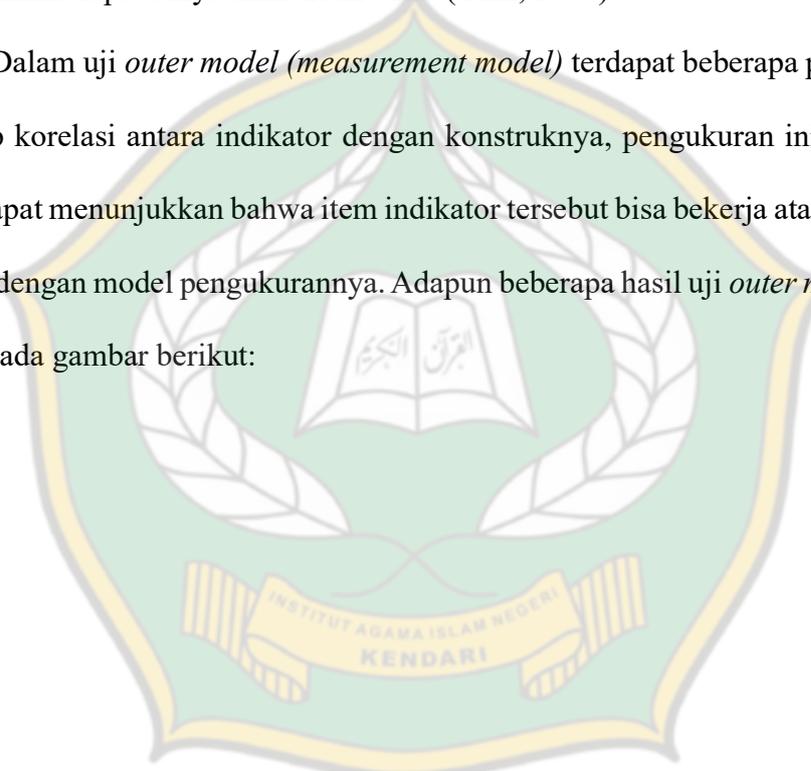
Discriminant Validity dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki *discriminant validity* yang baik apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya atau memiliki nilai diatas 0,70.

3. *Composite Reliability*

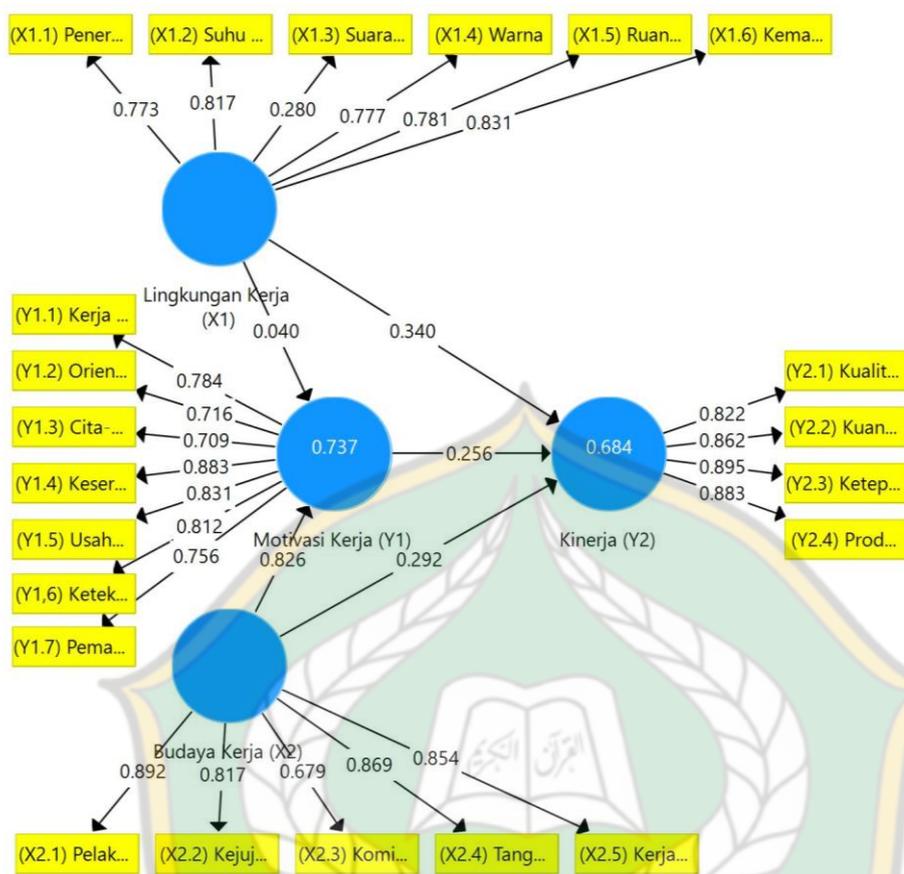
Untuk menilai tingkat reliabilitas suatu konstruk menggunakan metode SEM-PLS pada alat analisis SmartPLS, terdapat dua cara yang dapat digunakan, yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha* atau dengan melihat nilai yang diperoleh pada *composite reliability*. *Cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* digunakan untuk mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya suatu

konstruk. Menurut Imam Ghozali *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2006). Adapun uji validitasnya dapat dilihat dari nilai *average variance extracted* (AVE), item indikator dapat dikatakan valid apabila mendapatkan nilai AVE lebih besar dari 0,50, dan jika lebih kecil dari 0,50 maka dapat dinyatakan tidak valid (Chin, 1998).

Dalam uji *outer model* (*measurement model*) terdapat beberapa pengukuran terhadap korelasi antara indikator dengan konstruksinya, pengukuran ini dilakukan untuk dapat menunjukkan bahwa item indikator tersebut bisa bekerja atau tidak bisa bekerja dengan model pengukurannya. Adapun beberapa hasil uji *outer model* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.5. Hasil Uji Outer Model



Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari hasil analisis yang pada gambar 4.5, menunjukkan bahwa dari 22 indikator dari seluruh variabel, terdapat 21 indikator variabel yang memperoleh nilai *loading factor* lebih besar dari 0,50 sehingga item-item tersebut dinyatakan valid dan reliabel. Namun terdapat 1 indikator variabel yang memperoleh nilai *loading factor* lebih kecil dari 0,50 sehingga 1 indikator tersebut tidak memiliki korelasi yang baik dengan variabelnya maka dinyatakan tidak valid dan reliabel.

a. Variabel Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja terdiri atas 6 (enam) indikator dan hasil pengujian *outer model* yaitu: *convergent validity*, *composite reliability* dan *discriminat validity* pada variabel kompetensi dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Hasil Unidimensionalitas Konstruk Lingkungan Kerja

Indikator	Koefisien	Standard Error	T-Statistik	Composite Reliability	AVE
X1.1 <- Lingkungan Kerja (X1)	0,773	0.000	7,610	0,868	0,541
X1.2 <- Lingkungan Kerja (X1)	0,817	0.000	11,426		
X1.3 <- Lingkungan Kerja (X1)	0,280	0.038	1,786		
X1.4 <- Lingkungan Kerja (X1)	0,777	0.000	8,358		
X1.5 <- Lingkungan Kerja (X1)	0,781	0.000	14,188		
X1.6 <- Lingkungan Kerja (X1)	0,831	0.000	21,806		

Sumber : Data primer diolah 2023

Dari hasil uji *convergent validity* yang ditunjukkan pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa hasil analisis nilai *loading factor* pada variabel Lingkungan Kerja, terdapat 5 indikator yang memperoleh nilai *loading factor* diatas 0,60 dan memperoleh nilai t-statistik lebih besar dari 1,960 sehingga dapat dinyatakan valid. Sedangkan terdapat 1 indikator yang memperoleh nilai *loading factor* dibawah 0,60 yaitu indikator suara bising (X1.3) dengan skor 0,280 dan nilai t-statistik lebih rendah dari 1,960 sehingga indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun nilai terbesar terdapat pada indikator kemampuan kerja (X1.6) dengan nilai *loading factor* sebesar 0,831.

Hasil uji terhadap reliabilitas *composite* dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* 0,868 lebih besar dari 0,60, hasil analisis konstruk Lingkungan Kerja memiliki reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* seluruh konstruk lebih besar dari 0,60.

Dari hasil uji pada tabel 4.6 Hasil uji *discriminant validity* dengan melihat nilai *square root of average variance extracted (AVE)*, dimana jika nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya atau lebih tinggi dari 0,50 (Chin, 1998), hal ini berarti konstruk memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis, nilai *average variance extracted (AVE)* Lingkungan Kerja sebesar 0,541 dan nilai akar AVE untuk keterlibatan kerja sebesar 0,731. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk Lingkungan Kerja memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

b. Variabel Budaya Kerja

Variabel Budaya Kerja terdiri atas 6 (enam) indikator dan hasil pengujian *outer model* yaitu: *convergent validity*, *composite reliability* dan *discriminant validity* pada variabel kompetensi dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10. Hasil Unidimensionalitas Konstruk Budaya Kerja

Indikator	Koefisien	Standard Error	T-Statistik	Composite Reliability	AVE
X2.1 <- Budaya Kerja (X2)	0,892	0.000	25,734	0,914	0,682
X2.2 <- Budaya Kerja (X2)	0,817	0.000	14,318		
X2.3 <- Budaya Kerja (X2)	0,679	0.000	4,188		

Indikator	Koefisien	Standard Error	T-Statistik	Composite Reliability	AVE
X2.4 <- Budaya Kerja (X2)	0,869	0.000	8,458		
X2.5 <- Budaya Kerja (X2)	0,854	0.000	13,396		

Sumber : Data primer diolah 2023

Dari hasil uji *convergent validity* yang ditunjukkan pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa hasil analisis nilai *loading factor* pada variabel Budaya Kerja, terdapat seluruh indikator memperoleh nilai *loading factor* diatas 0,60 dan memperoleh nilai t-statistik lebih besar dari 1,960 sehingga dapat dinyatakan valid. Adapun nilai terbesar terdapat pada indikator Pelaksanaan Tugas (X2.1) dengan nilai *loading factor* sebesar 0,892.

Hasil uji terhadap reliabilitas *composite* dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* 0,914 lebih besar dari 0,60, hasil analisis konstruk Budaya Kerja memiliki reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* seluruh konstruk lebih besar dari 0,60.

Dari hasil uji pada tabel 4.7 Hasil uji *discriminant validity* dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE), dimana jika nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya atau lebih tinggi dari 0,50, hal ini berarti konstruk memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis, nilai *average variance extracted* (AVE) Budaya Kerja sebesar 0,682 dan nilai akar AVE untuk budaya kerja sebesar 0,796. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk Budaya Kerja memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

c. Variabel Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja terdiri atas 7 (tujuh) indikator dan hasil pengujian *outer model* yaitu: *convergent validity*, *composite reliability* dan *discriminant validity* pada variabel kompetensi dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11. Hasil Unidimensionalitas Konstruk Motivasi Kerja

Indikator	Koefisien	Standard Error	T-Statistik	Composite Reliability	AVE
Y1.1 <- Motivasi Kerja (Y1)	0,784	0.000	11,302	0,919	0,619
Y1.2 <- Motivasi Kerja (Y1)	0,716	0.000	6,600		
Y1.3 <- Motivasi Kerja (Y1)	0,709	0.000	5,727		
Y1.4 <- Motivasi Kerja (Y1)	0,883	0.000	24,146		
Y1.5 <- Motivasi Kerja (Y1)	0,831	0.000	6,223		
Y1.6 <- Motivasi Kerja (Y1)	0,812	0.000	6,971		
Y1.7 <- Motivasi Kerja (Y1)	0,756	0.000	11,677		

Sumber : Data primer diolah 2023

Dari hasil uji *convergent validity* yang ditunjukkan pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil analisis nilai *loading factor* pada variabel Motivasi Kerja, terdapat seluruh indikator memperoleh nilai *loading factor* diatas 0,60 dan

memperoleh nilai t-statistik lebih besar dari 1,960 sehingga dapat dinyatakan valid. Adapun nilai terbesar terdapat pada indikator Pelaksanaan Tugas (Y1.4) dengan nilai *loading factor* sebesar 0,883.

Hasil uji terhadap reliabilitas *composite* dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* 0,919 lebih besar dari 0,60, hasil analisis konstruk Motivasi Kerja memiliki reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* seluruh konstruk lebih besar dari 0,60.

Dari hasil uji pada tabel 4.8 Hasil uji *discriminant validity* dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE), dimana jika nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya atau lebih tinggi dari 0,50, hal ini berarti konstruk memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis, nilai *average variance extracted* (AVE) Motivasi Kerja sebesar 0,619 dan nilai akar AVE untuk budaya kerja sebesar 0,737. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk Motivasi Kerja memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

d. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai terdiri atas 4 (empat) indikator dan hasil pengujian *outer model* yaitu: *convergent validity*, *composite reliability* dan *discriminant validity* pada variabel kompetensi dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12. Hasil Unidimensionalitas Konstruk Kinerja Pegawai

Indikator	Koefisien	Standard Error	T-Statistik	Composite Reliability	AVE
Y2.1 <- Kinerja (Y2)	0,822	0.000	5,134	0,923	0,750

Indikator	Koefisien	Standard Error	T-Statistik	Composite Reliability	AVE
Y2.2 <- Kinerja (Y2)	0,862	0.000	19,471		
Y2.3 <- Kinerja (Y2)	0,895	0.000	19,473		
Y2.4 <- Kinerja (Y2)	0,883	0.000	20,531		

Sumber : Data primer diolah 2023

Dari hasil uji *convergent validity* yang ditunjukkan pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil analisis nilai *loading factor* pada variabel Kinerja Pegawai, terdapat seluruh indikator memperoleh nilai *loading factor* diatas 0,60 dan memperoleh nilai t-statistik lebih besar dari 1,960 sehingga dapat dinyatakan valid. Adapun nilai terbesar terdapat pada indikator Pelaksanaan Tugas (Y2.3) dengan nilai *loading factor* sebesar 0,895.

Hasil uji terhadap reliabilitas *composite* dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* 0,923 lebih besar dari 0,60, hasil analisis konstruk Kinerja Pegawai memiliki reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* seluruh konstruk lebih besar dari 0,60.

Dari hasil uji pada tabel 4.9 Hasil uji *discriminant validity* dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE), dimana jika nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya atau lebih tinggi dari 0,50, hal ini berarti konstruk memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis, nilai *average variance extracted* (AVE) Motivasi Kerja sebesar 0,750 dan nilai akar AVE untuk budaya kerja sebesar 0,821. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk Kinerja Pegawai memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

1.4.2. Pengujian Asumsi Linieritas

Asumsi linieritas diuji dengan metode *Curve Fit* dengan menggunakan software SPSS 22, hasilnya disajikan pada Lampiran. Rujukan yang digunakan adalah prinsip parsimony, yaitu bilamana model linier signifikan, maka model dikatakan linier. Jika model linier tidak signifikan, maka seluruh model yang digunakan sebagai dasar pengujian dilihat, jika seluruh model yang digunakan sebagai dasar pengujian tidak signifikan berarti model juga dikatakan linier. Spesifikasi model yang digunakan sebagai dasar pengujian adalah *model linier, kuadratik, kubik, inverse, logarithmic, power, S, Compound, growth, logistic* dan *eksponensial*. Hasil pengujian Linieritas hubungan antar variabel disajikan secara ringkas pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13. Pengujian Asumsi Linieritas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Pengujian (α) = (0.05)	Hasil Pengujian
Lingkungan Kerja (X ₁)	Motivasi Kerja (Y ₁)	0,000	Linier Signifikan
Budaya Kerja (X ₂)	Motivasi Kerja (Y ₁)	0,000	Linier Signifikan
Motivasi Kerja (Y ₁)	Kinerja Pegawai (Y ₂)	0,000	Linier Signifikan
Lingkungan Kerja (X ₁)	Kinerja Pegawai (Y ₂)	0,000	Linier Signifikan
Budaya Kerja (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y ₂)	0,000	Linier Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2023 (Lampiran 12)

Dari Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa semua hubungan antar variabel yang terdapat di dalam model struktural adalah linier, sehingga asumsi linieritas pada analisis PLS adalah terpenuhi. Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan

pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05 (dapat dilihat pada lampiran 12).

1.4.3. Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) yang merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), yang disebut juga dengan *inner relation*, yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifes di skala *zero means* dan unit varian sama dengan satu. Adapun beberapa uji model struktural antara lain:

1. Uji *Direct Effect*

Dalam analisis PLS SEM, nilai *direct effects* ini istilahnya disebut juga *path coefficient*. Selanjutnya dilakukan pengukuran *path coefficients* antar konstruk untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut dan juga untuk menguji hipotesis. Nilai *path coefficients* berkisar antara -1 hingga +1. Nilai *path coefficients* semakin mendekati nilai +1, hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang makin mendekati -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif (Sarstedt et al., 2017).

Adapun hasil uji *direct effect* dapat dilihat pada tabel 4.14 *path coefficients* berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji *Path Coefficients*

Variabel	(X1) Lingkungan Kerja	(X2) Budaya Kerja	(Y1) Motivasi Kerja	(Y2) Kinerja Pegawai
(X1) Lingkungan Kerja			0,040	0,340
(X2) Budaya Kerja			0,826	0,292
(Y1) Motivasi Kerja				0,256
(Y2) Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari data *path coefficient* diatas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memberikan pengaruh yang positif terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X₁) terhadap motivasi kerja (Y₁) sebesar 0,040 sehingga lingkungan kerja berpengaruh 4% terhadap motivasi kerja, pengaruh variabel budaya kerja (X₂) terhadap motivasi kerja (Y₁) sebesar 0,826 sehingga lingkungan kerja berpengaruh 82,6% terhadap motivasi kerja, pengaruh variabel lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y₂) sebesar 0,340 sehingga lingkungan kerja berpengaruh 34% terhadap kinerja pegawai, pengaruh variabel budaya kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y₂) sebesar 0,292 sehingga budaya kerja berpengaruh 29,2% terhadap kinerja pegawai, pengaruh variabel motivasi kerja (Y₁) terhadap kinerja pegawai (Y₂) sebesar 0,256 sehingga budaya kerja berpengaruh 25,6% terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya kerja memberikan pengaruh tertinggi terhadap motivasi kerja dengan pengaruh sebesar 82,6%, sedangkan pengaruh tertinggi terhadap kinerja pegawai adalah variabel lingkungan kerja dengan pengaruh sebesar 34%.

2. Uji *Indirect Effect*

Indirect effects adalah pengaruh tidak langsung dari sebuah konstruk atau variabel laten exogen terhadap variabel laten endogen melalui sebuah variabel perantara endogen, yaitu uji model untuk mengukur pengaruh variabel

lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui motivasi kerja.

Adapun hasil uji *indirect effect* dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15. Hasil Uji *indirect effect*

Independent	Intervening	Dependent	Specific Indirect Effects
(X1) Lingkungan Kerja	(Y1) Motivasi Kerja	(Y2) Kinerja Pegawai	0,010
(X2) Budaya Kerja	(Y1) Motivasi Kerja	(Y2) Kinerja Pegawai	0,212

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil uji *indirect effect* diatas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memberikan pengaruh yang positif secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y₂) melalui motivasi kerja (Y₁) sebesar 0,010 sehingga lingkungan kerja berpengaruh 1% terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan pengaruh variabel budaya kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y₂) melalui motivasi kerja (Y₁) sebesar 0,212 sehingga secara tidak langsung budaya kerja berpengaruh sebesar 21,2% terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

3. Uji *Total Effect*

Total effects adalah pengaruh total yang merupakan hasil penambahan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung, yaitu uji model untuk mengukur total pengaruh variabel lingkungan kerja secara langsung dan lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja serta pengaruh langsung budaya kerja dan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui motivasi kerja.

Adapun hasil uji *total effect* dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16. Hasil Uji *total effect*

Variabel	(X1) Lingkungan Kerja	(X2) Budaya Kerja	(Y1) Motivasi Kerja	(Y2) Kinerja Pegawai
(X1) Lingkungan Kerja			0,040	0,351
(X2) Budaya Kerja			0,826	0,504
(Y1) Motivasi Kerja				0,256
(Y2) Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil uji *total effect* diatas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memberikan pengaruh yang positif terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,40 sehingga total pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 4%, pengaruh variabel budaya kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,826 sehingga total pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 82,6%, total pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) sebesar 0,351 sehingga total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 35,1%, total pengaruh variabel budaya kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) sebesar 0,504 sehingga pengaruh total budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 50,4%, dan total pengaruh variabel motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) sebesar 0,256 sehingga total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 25,6%. Adapun total pengaruh tertinggi terhadap variabel kinerja pegawai terdapat pada variabel budaya kerja dengan tingkat pengaruh 50,4%.

4. Uji *F-Square*

Selain menilai apakah ada atau tidak hubungan yang signifikan antar variabel, seorang peneliti hendaknya juga menilai besarnya pengaruh antar

variabel dengan *Effect Size* atau *f-square* (Wong, 2013). Nilai *f square* 0,02 sebagai kecil, 0,15 sebagai sedang, dan nilai 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek (Sarstedt et al., 2017). Adapun hasil uji *f-square* dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17. Hasil Uji *F-Square*

Variabel	(X1) Lingkungan Kerja	(X2) Budaya Kerja	(Y1) Motivasi Kerja	(Y2) Kinerja Pegawai
(X1) Lingkungan Kerja			0,002	0,119
(X2) Budaya Kerja			0,845	0,048
(Y1) Motivasi Kerja				0,055
(Y2) Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.28 diatas, dapat dilihat bahwa semua indikator memiliki pengaruh terhadap variabelnya dengan tingkat pengaruh yang berbeda-beda. Hanya saja terdapat satu variabel yang tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai *f-square* sebesar 0,002, sehingga lingkungan kerja tidak memberikan efek pengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya, terjadinya peningkatan terhadap lingkungan kerja tidak berdampak pada meningkatnya motivasi kerja.

5. Uji Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi (*R Square*) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) diharapkan antara 0 dan 1. Menurut Chin (1998) kriteria *r-square* terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu : nilai *r-square* 0,67 sebagai substansial, 0.33 sedang (*moderate*) dan 0.19, dan lemah (*weak*). Adapun hasil uji determinasi tertera pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18. Hasil Uji Determinasi (*R-Square*)

Variabel Terikat	R Square	R Square Adjusted
(Y1) Motivasi Kerja	0,737	0,728
(Y2) Kinerja Pegawai	0,684	0,667

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil uji *r-square* pada tabel 4.19 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memberikan pengaruh yang positif terhadap variabel terikat. Berdasarkan uji *r-square* pengaruh variabel bebas lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja $0,737 > 0,67$ dan nilai *r-square adjusted* sebesar 0,728, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel bebas lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja. Dan pengaruh variabel bebas lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar $0,684 > 0,67$ dan nilai *r-square adjusted* sebesar 0,667, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel bebas lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

6. Uji Total Determinasi (*Q-Square*)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.18, untuk menguji kelayakan model digunakan koefisien determinasi total (Q^2), *Q-Square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya (Ghozali, 2006). Nilai *Q-square* lebih besar dari pada nol (0) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai memiliki *predictive relevance*, sedangkan *Q-square* kurang dari nol (0) menunjukkan bahwa model

kurang memiliki *predictive relevance*. Untuk menentukan nilai *R-square* digunakan formula sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2) * (1-R_2^2)$$

Perhitungan Q-square dengan menggunakan data R-square yang ada pada tiga model di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1- 0,737) * (1-0,684)$$

$$Q^2 = 0,917$$

Berdasarkan perhitungan Q-square (Q^2) diperoleh nilai Q-square sebesar **0,917** angka tersebut dapat diinterpretasikan bahwa model penelitian dapat menjelaskan 91,7%, sehingga kontribusi pengaruh yang diberikan variabel lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai sebesar 91,7%, maka model yang telah dibangun mempunyai nilai *predictive relevance* atau tingkat prediksi yang sangat akurat.

7. Uji Multikolinieritas

Asumsi atau syarat pada analisis inner model *partial least square* adalah tidak terdapat masalah multikolinieritas yaitu terdapatnya interkorelasi yang kuat antar variabel laten. Dalam alat analisis SmartPLS versi 3, menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk mengevaluasi kolinearitas atau dengan melihat korelasi antar variabel laten.

Multikolinieritas merupakan fenomena di mana dua atau lebih variabel bebas atau konstruk eksogen berkorelasi tinggi sehingga menyebabkan kemampuan prediksi model tidak baik (Sekaran dan Bougie, 2016). Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya

kolinearitas antar konstruk (Hair et al., 2022). Atau dapat diidentifikasi dan didukung dengan hasil korelasi antar variabel laten tidak lebih dari 0,9 dan tidak kurang dari -0,9.

Adapun hasil uji multikolonieritas tertera pada tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19. Hasil Uji VIF

Variabel	(X1) Lingkungan Kerja	(X2) Budaya Kerja	(Y1) Motivasi Kerja	(Y2) Kinerja Pegawai
(X1) Lingkungan Kerja			3,073	3,079
(X2) Budaya Kerja			3,073	5,668
(Y1) Motivasi Kerja				3,805
(Y2) Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas pada tabel 4.21 menunjukkan nilai hasil uji lebih kecil dari 5 sehingga tidak terdapat masalah kolonieritas, hanya saja terdapat satu variabel dengan nilai VIF diatas 5 yaitu variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai VIF 5,668 sehingga perlu ditinjau kembali dengan melihat korelasi antar variabel laten. Adapun nilai korelasi antar variabel laten, dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20. Hasil Uji Korelasi Antar Variabel Laten

Variabel	(X1) Lingkungan Kerja	(X2) Budaya Kerja	(Y1) Motivasi Kerja	(Y2) Kinerja Pegawai
(X1) Lingkungan Kerja	1,000	0,821	0,718	0,764
(X2) Budaya Kerja	0,821	1,000	0,858	0,791
(Y1) Motivasi Kerja	0,718	0,858	1,000	0,751
(Y2) Kinerja Pegawai	0,764	0,791	0,751	1,000

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada korelasi kuat ($> 0,9$ atau $< -0,9$) antar variabel laten, maka tidak terdapat masalah multikolonieritas. Oleh karena kurang dari 0,9 maka korelasi keduanya tidak kuat. Sehingga dapat disimpulkan

bahwasanya dalam *inner model* ini tidak terdapat masalah pelanggaran asumsi multikolinearitas.

1.4.4. Pengujian Hipotesis

Pada tahap ini, uji model dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh antar variabel laten dengan beberapa tahap uji, antara lain: *outer loading*, *outer weight*, *direct effects*, *indirect effects* dan *total effects*.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdapat 5 hipotesis hubungan secara langsung dan 2 hipotesis secara tidak langsung yang digunakan dalam penelitian ini. Hipotesis-hipotesis tersebut akan dilakukan pengujian dengan menggunakan metode persamaan struktural dengan pendekatan PLS (*Partial Least Square*), dengan menguji signifikan koefisien jalur yang ada pada model. Pendekatan PLS digunakan untuk menguji hipotesis yang kompleks dengan menghitung pengaruh variabel independen (eksogen) terhadap suatu variabel dependen (endogen). Oleh karena itu untuk menyimpulkan apakah hipotesis penelitian terbukti, digunakan *cut-off value* nilai t-table = 1,960 (Ghozali, 2006). Dengan demikian, jika t statistik pada jalur yang diuji $\geq 1,960$ dengan tingkat signifikansi p-value $\leq 0,05$ (5%), maka hipotesis penelitian terbukti. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*.

Adapun tahap-tahap uji model tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Pada tahap ini hasil uji dapat dilihat pada nilai *path coefficients* antar konstruk yaitu nilai koefisien untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan antar konstruk. Nilai tersebut digunakan untuk menguji hipotesis. Nilai *path coefficients* berkisar antara -1 hingga +1. Semakin mendekati nilai +1, hubungan

kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang makin mendekati -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif (Sarstedt et al., 2017).

Adapun hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

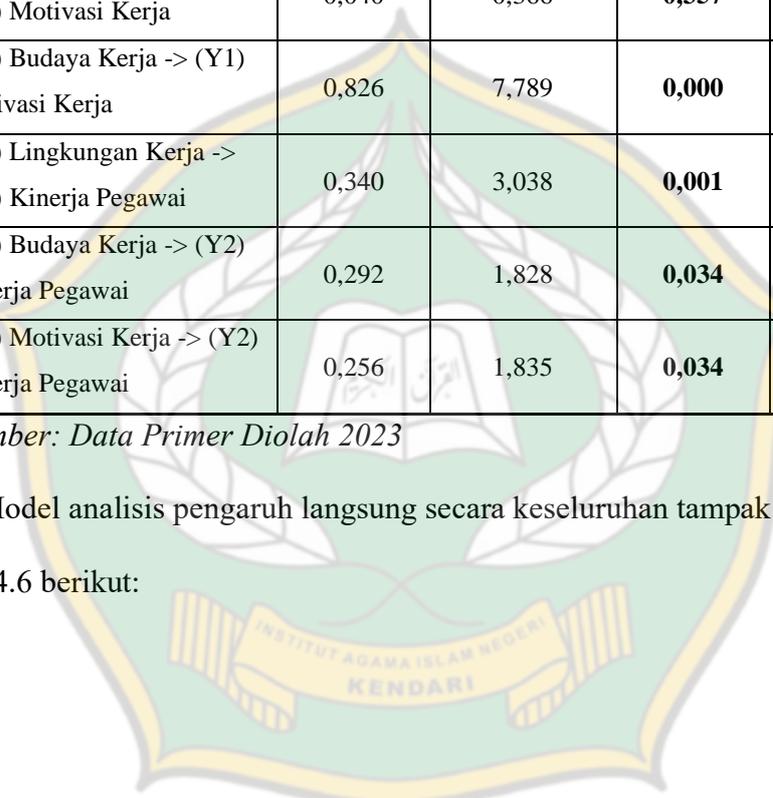
Tabel 4.21. Hasil Uji Pengaruh langsung

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistik	P Values	Ket
(X1) Lingkungan Kerja -> (Y1) Motivasi Kerja	0,040	0,366	0,357	Tidak Signifikan
(X2) Budaya Kerja -> (Y1) Motivasi Kerja	0,826	7,789	0,000	Signifikan
(X1) Lingkungan Kerja -> (Y2) Kinerja Pegawai	0,340	3,038	0,001	Signifikan
(X2) Budaya Kerja -> (Y2) Kinerja Pegawai	0,292	1,828	0,034	Signifikan
(Y1) Motivasi Kerja -> (Y2) Kinerja Pegawai	0,256	1,835	0,034	Signifikan

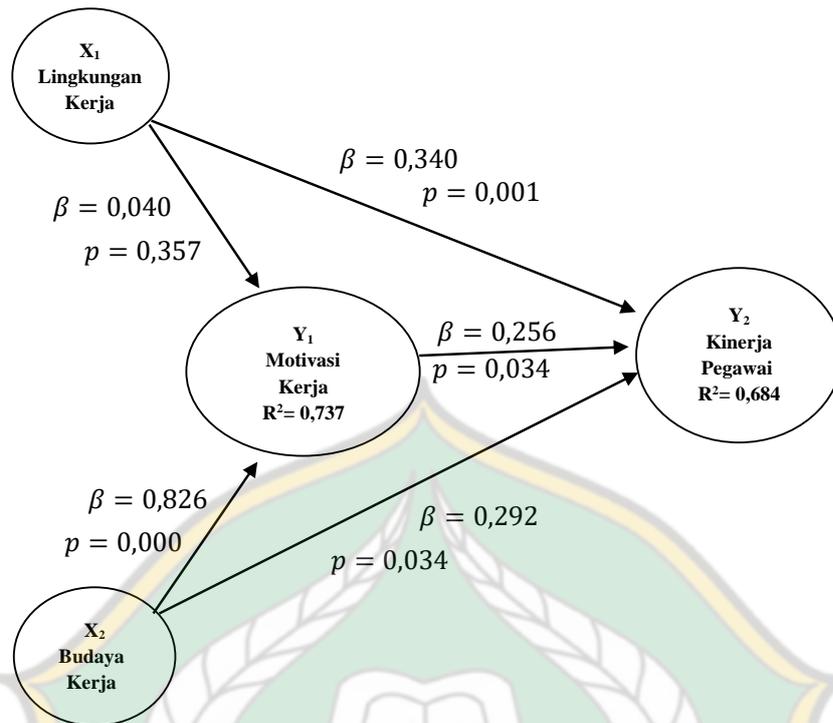
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Model analisis pengaruh langsung secara keseluruhan tampak pada

Gambar 4.6 berikut:



Gambar 4.6. Model Hasil Uji Analisis Pengaruh Langsung



H₁ : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis pertama menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y_1). Berdasarkan Gambar 4.8 dan tabel 4.24, hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,040 dengan nilai t-statistik sebesar $0,366 < 1,96$ dan nilai p value $0,357 > 0,05$. Dari hasil tersebut, maka pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja tidak signifikan sehingga **hipotesis pertama ditolak**. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti tidak memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

H₂ : Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis kedua menguji pengaruh budaya kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1). Berdasarkan Gambar 4.8 dan tabel 4.24, hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta budaya kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,826 dengan nilai

t-statistik sebesar $7,789 > 1,96$ dan nilai p value $0,00 < 0,05$. Dari hasil tersebut, maka budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja sehingga **hipotesis kedua diterima**. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

H₃ : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2). Berdasarkan Gambar 4.8 dan tabel 4.24, hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,340 dengan nilai t-statistik sebesar $3,038 > 1,96$ dan nilai p value $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut, maka lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga **hipotesis ketiga diterima**. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H₄ : Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keempat menguji pengaruh budaya kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2). Berdasarkan Gambar 4.8 dan tabel 4.24, hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,292 dengan nilai t-statistik sebesar $1,828 < 1,96$ dan nilai p value $0,034 < 0,05$. Dari hasil tersebut, maka budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga **hipotesis keempat diterima**. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja terbukti dapat memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₅ : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kelima menguji pengaruh motivasi kerja (Y₁) terhadap kinerja pegawai (Y₂). Berdasarkan Gambar 4.8 dan tabel 4.24, hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,256 dengan nilai t-statistik sebesar $1,835 < 1,96$ dan nilai p value $0,034 < 0,05$. Dari hasil tersebut, maka motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga **hipotesis kelima diterima**. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti dapat memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung

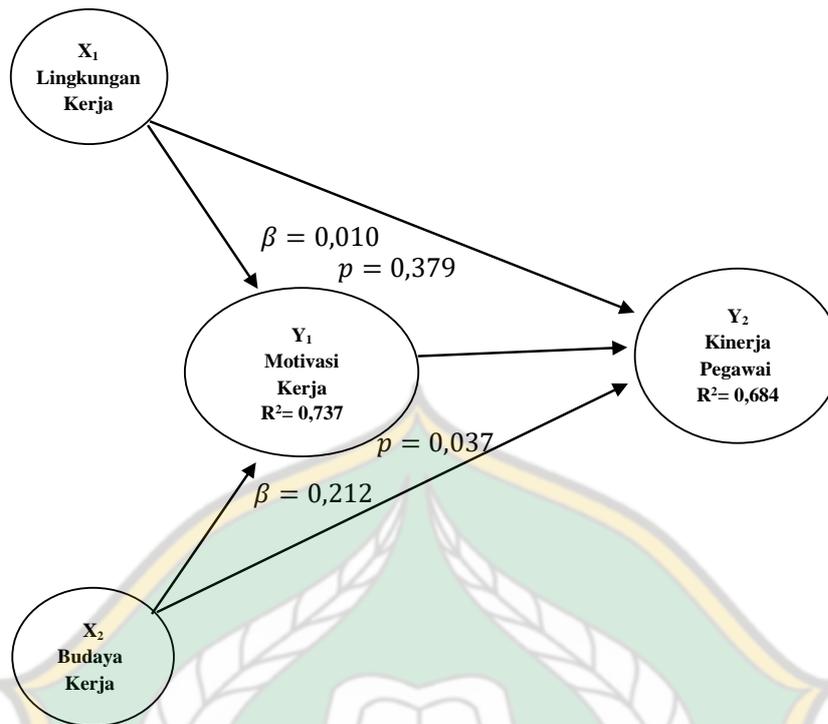
Pengujian pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi. Adapun nilai hasil pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.22 dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 4.9:

Tabel 4.22. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Mediasi	Variabel Terikat	Koefisien Jalur	T Statistics	P Values	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)	0,010	0,309	0,379	Tidak Signifikan
Budaya Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)	0,212	1,791	0,037	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Gambar 4.7. Model Hasil Uji Analisis Pengaruh Tidak Langsung



H₆ : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Hipotesis keenam menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui variabel motivasi kerja (Y_1). Berdasarkan Gambar 4.9 dan tabel 4.33, hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja sebesar 0,010 dengan nilai t-statistik sebesar $0,309 < 1,96$ dan nilai p value $0,379 > 0,05$. Dari hasil tersebut, maka lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sehingga **hipotesis keenam ditolak**. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terbukti tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

H₇ : Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Hipotesis ketujuh menguji pengaruh budaya kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui variabel motivasi kerja (Y_1). Berdasarkan Gambar 4.9 dan tabel 4.33, hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja sebesar 0,212 dengan nilai t-statistik sebesar $1,791 < 1,96$ dan nilai p value $0,037 < 0,05$. Dari hasil tersebut, maka lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sehingga **hipotesis ketujuh diterima**. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja terbukti positif signifikan.

Adapun rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.23 berikut:

Tabel 4.23. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis		Hasil	Hipotesis
H ₁	Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y_1)	Koef. Beta : 0,040	Ditolak
		T-Statistics : 0,366	
		P-Value : 0,357	
H ₂	Budaya Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y_1)	Koef. Beta : 0,826	Diterima
		T-Statistics : 7,789	
		P-Value : 0,000	
H ₃	Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)	Koef. Beta : 0,340	Diterima
		T-Statistics : 3,038	
		P-Value : 0,001	
H ₄	Budaya Kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)	Koef. Beta : 0,292	Diterima
		T-Statistics : 1,828	
		P-Value : 0,034	
H ₅	Motivasi Kerja (Y_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)	Koef. Beta : 0,359	Diterima
		T-Statistics : 3,517	
		P-Value : 0,000	
H ₆		Koef. Beta : 0,010	Ditolak
		T-Statistics : 0,309	

Hipotesis		Hasil	Hipotesis
	Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)	P-Value : 0,379	
H ₇	Budaya Kerja (X_2) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)	Koef. Beta : 0,212	Diterima
		T-Statistics : 1,791	
		P-Value : 0,037	

Sumber: Data Diolah 2023

1.4.5. Pembahasan Dan Diskusi Hasil Penelitian

Pada bagian ini peneliti akan menjelaskan hasil analisis penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung dan tidak langsung melalui variabel mediasi lingkungan kerja di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 5. Mengingat literatur sebelumnya, penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan budaya kerja (X_2) serta satu variabel mediasi yaitu motivasi kerja (Y_1) untuk mengetahui hubungan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y_2). Sebanyak tujuh hipotesis dikembangkan dan diuji dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan di bantu dengan software SmartPLS 3.0, hasil penelitian ini menunjukkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial menghasilkan nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,040 dengan nilai t-statistik sebesar $0,366 < 1,96$ dan nilai p value $0, 0,357 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, lingkungan kerja yang baik tidak berdampak pada meningkatnya motivasi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini sesuai dengan fenomena yang terjadi di

lapangan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi mereka dalam bekerja, ini tidak lain disebabkan karena para pegawai yang menjadi objek penelitian adalah mereka yang telah bekerja minimal 11 bulan bekerja, sehingga mereka sudah terbiasa dengan lingkungan kerja maupun hal-hal yang terjadi ditempat kerja. Sehingga, lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi para pegawai yang dipengaruhi oleh hal lain yang ada pada diri mereka.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Fenty Artiningsih selaku salah satu pegawai di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri kampus 5 sependapat bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi para pegawai, karena sudah terbiasa dengan lingkungan yang ada di sekitar tempat kerja, sehingga tidak begitu memberikan pengaruh yang lama terhadap motivasi para pegawai dalam bekerja.

Menurut Bayu dan Corry (2017), Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dapat melibatkan semua aspek serta dapat bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Sedangkan menurut Sabilalo dkk (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhinya dalam menjalankan tugas baik secara langsung maupun tidak langsung yang berupa fasilitas kerja, suasana tempat kerja dan hubungan sosial antar sesama pekerja maupun atasan. Sementara menurut Bukhori dan Sjahril (2019) Lingkungan kerja merupakan tempat di mana seorang pegawai dapat melakukan aktifitas setiap harinya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa indikator yang dominan memberikan kontribusi terhadap lingkungan kerja dengan *outerloading* indikator suara bising dengan nilai *loading factor* 0.871. Maknanya bahwa tidak

adanya suara bising yang mengganggu memiliki pengaruh yang tinggi terhadap motivasi seorang pegawai dalam bekerja, walaupun secara umum lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, Muh. Nur dan Andi Runis Makkulau (2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, artinya lingkungan kerja yang baik tidak begitu berdampak terhadap meningkatnya motivasi para pegawai dalam bekerja.

Sedangkan penelitian bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rayka Dantyo Prakoso (2014) dan Tri Wahyu Wiryawan, Risqon, Nyimas Noncik (2020) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi para pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial menghasilkan nilai koefisien jalur budaya kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,826 dengan nilai t-statistik sebesar $7,7989 > 1,96$ dan nilai p value $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, kebiasaan-kebiasaan baik yang sering dilakukan oleh para pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap meningkatnya motivasi para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini sesuai dengan fakta empiris yang terjadi dilapangan yaitu dengan keteladanan dan penugasan yang diberikan oleh wakil pengasuh dan

para pengurus pondok yang dapat memberikan peningkatan pada motivasi pada diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Efrinawati dkk (2022) Budaya kerja merupakan suatu pola asumsi dasar yang diciptakan dan diketahui atau dikembangkan oleh suatu kelompok maupun organisasi untuk mengatasi masalah dalam adaptasi eksternal maupun integrasi internal sehingga dianggap sebagai hal yang perlu diajarkan kepada para pegawai baru agar dapat mengetahui cara yang benar dalam memandang, berpikir, berperasaan mengenai suatu masalah yang dihadapinya dan Menurut Nawawi yang dikutip oleh Rizky Nur Adha dkk (2019) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan pegawai secara berulang-ulang dalam suatu organisasi dan telah menjadi suatu rutinitas. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini sejatinya tidak ada sanksi tegas, tetapi dari perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa indikator yang dinilai memiliki kontribusi terbesar atau paling kuat membentuk variabel budaya kerja adalah pelaksanaan sesuai tugas dengan nilai *loading factor* 0.824. Maknanya bahwa menciptakan standar operasional prosedur (SOP) dalam menjalankan tugas menjadi salah satu hal yang penting bagi para pegawai sehingga pelaksanaan sesuai tugas memiliki pengaruh yang tinggi terhadap motivasi seorang pegawai dalam bekerja.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kaesang et al., 2021) dan (Nugroho et al., 2017) yang berpendapat bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, Sehingga

menciptkan budaya kerja yang baik dalam lingkungan para pegawai dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial menghasilkan nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,340 dengan nilai t-statistik sebesar $3,038 > 1,96$ dan nilai p value $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, lingkungan kerja kondusif yang diciptakan oleh Pemimpin maupun pengurus Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 dapat meningkatkan kinerja para pegawai dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di lapangan yaitu dengan diadakannya peningkatan kenyamanan di lingkungan kerja serta perbaruan fasilitas kerja yang dapat mendukung dan mempermudah pekerjaan para pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Permana yang dikutip oleh Jose Beno dan Dody Nata Irawan (2019) dalam jurnalnya menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja dapat terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja berupa fisik dan lingkungan kerja berupa non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terletak di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun secara tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi didalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan, sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020), (Hidayat & Taufiq, 2012) dan (Beno & Irawan, 2019) yang berpendapat bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, menciptakan lingkungan kerja yang baik atau memadai di tempat kerja dan sekitarnya serta meningkatkan fasilitas dan alat bantu dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai, dan apabila lingkungan kerja buruk maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang akan turut memburuk.

4. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial menghasilkan nilai koefisien jalur budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,292 dengan nilai t-statistik sebesar $1,828 < 1,96$ dan nilai p value $0,034 < 0,05$. Artinya budaya kerja dapat memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga menciptakan budaya kerja yang baik bagi para pegawai dalam kegiatannya sehari-hari dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini sesuai dengan fakta empiris yang terjadi dan observasi peneliti dilapangan bahwa menciptakan budaya yang baik dengan menyusun *standar operasional prosedur* (SOP) dan pembuatan target kerja para pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaannya.

Menurut Edgar H.Schein yang dikutip oleh Rizqina (2017) dalam jurnalnya mendefinisikan budaya kerja merupakan suatu pola asumsi dasar bersama yang dapat dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi beberapa masalah yang berkenaan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal yang diakui secara resmi serta telah bekerja dengan baik, oleh karena itu budaya harus

diajarkan dan diwariskan kepada para anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan serta mengatasi hal-hal terkait dengan masalah-masalah tersebut. Sedangkan menurut Robbins yang dikutip oleh Hapzi Ali Sastrodiharjo dan Putra (2022) dalam jurnalnya, mendefinisikan budaya sebagai hal yang dapat menyampaikan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana perilaku yang seharusnya dilakukan seorang anggota yang akan berpartisipasi apabila pegawai yang bersangkutan telah mengetahui tujuan organisasi tersebut, manfaat untuk dirinya, dan bagaimana cara organisasi tersebut dalam mencapai tujuan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Nugroho et al., 2017) dan (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019) yang berpendapat bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya menciptakan budaya kerja yang baik dikalangan para pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Sedangkan, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kaesang et al., 2021) yang berpendapat bahwa budaya kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya menciptakan budaya yang baik belum tentu dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para pegawai.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial menghasilkan nilai koefisien jalur budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,256 dengan nilai t-statistik sebesar $1,835 < 1,96$ dan nilai p value $0,034 < 0,05$. Artinya motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga, motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja

mereka dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini sesuai dengan fakta empiris yang terjadi di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5, yaitu dengan meningkatnya motivasi pada diri para pegawai yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal dapat meningkatkan semangat mereka dalam bekerja sehingga kinerja para pegawai juga mengalami peningkatan.

Menurut Joni Heruwanto, Septian dan Kurniawan (2019) motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan dapat mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan atau perbuatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu ataupun tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Sedangkan Motivasi kerja menurut Bukhori dan Sjahril (2019) merupakan suatu proses dimana suatu kebutuhan dapat mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Jika tujuan tersebut dapat dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha dalam memberikan motivasi, maka produktivitas tenaga kerja akan semakin tinggi, sehingga menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa indikator yang dinilai memiliki kontribusi terbesar atau paling kuat membentuk variabel motivasi kerja adalah orientasi tugas dan keseriusan bekerja dengan nilai *loading factor* 0.809. Maksudnya, membentuk orientasi tugas yang baik dengan mewujudkan keseriusan dalam bekerja dapat meningkatkan motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau pengurus Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5.

Penelitian ini didukung dengan pendapat (Ariani, Ratnasari, & Tanjung, 2020), (Arianto & Septiani, 2021) dan (Supriyano & Mukzam, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatkan motivasi kerja yang tinggi pada diri para pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sedangkan penelitian ini bertolak belakang dengan pendapat (Adha et al., 2019) dan (Bukhari & Pasaribu, 2019) yang berpendapat bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya motivasi kerja yang baik belum tentu dapat memberikan dampak yang nyata terhadap kinerja para pegawai dalam melakukan pekerjaan.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial menghasilkan nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,010 dengan nilai t-statistik sebesar $0,309 < 1,96$ dan nilai p value $0,379 > 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Maknanya, lingkungan kerja yang baik tidak dapat memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dipicu oleh meningkatnya motivasi kerja pada pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa motivasi kerja tidak dapat meningkatkan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja yang baik dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini pula menunjukkan bahwa peran dari mediasi nilai motivasi kerja tidak dapat menjadi peran mediasi yang baik, maknanya bahwa lingkungan kerja tidak dapat memberikan meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja, hal tersebut dapat dilihat pada pengaruh secara tidak langsung yang menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan. Hal ini disebabkan karena pengaruh lingkungan kerja yang positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja yang tidak lain dikarenakan rata-rata pegawai yang bekerja memiliki jangka waktu yang cukup lama, sehingga tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,097, sedangkan koefisien jalur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,359, kemudian pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,265. Kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung dan tidak signifikan secara tidak langsung maka hasil analisis deskriptif dapat dipresepsikan cukup baik oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5.

Dari hasil pengujian secara mediasi atau intervening dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai belum tentu dapat meningkat karena adanya peran dari motivasi kerja sebagai mediasi yang dipicu oleh lingkungan kerja yang tinggi dari pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5, sehingga peran dari motivasi kerja memiliki peranan yang kurang baik.

Penelitian ini didukung oleh penelitian (Sabilalo et al., 2020) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, maknanya motivasi kerja tidak dapat memicu hubungan lingkungan kerja dengan kinerja

pegawai, sehingga lingkungan kerja yang baik dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Sedangkan, penelitian ini bertolak belakang dengan pendapat (Nugroho et al., 2017) dan (Prakoso, 2014) dalam penelitiannya yang berpendapat bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, maknanya lingkungan kerja yang baik dibarengi dengan tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja dapat menjadi mediasi yang baik untuk lingkungan kerja dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial menghasilkan nilai koefisien jalur budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,212 dengan nilai t-statistik sebesar $1,791 < 1,96$ dan nilai p value $0,037 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Maknanya, budaya kerja yang baik dapat memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dipicu oleh meningkatnya motivasi kerja pada pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus

5. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, sehingga budaya kerja yang baik dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini pula menunjukkan bahwa peran dari mediasi nilai motivasi kerja dapat menjadi peran mediasi yang baik, maknanya bahwa budaya kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui

motivasi kerja, hal tersebut dapat dilihat pada pengaruh secara tidak langsung yang menunjukkan pengaruh positif signifikan. Hal ini disebabkan karena pengaruh budaya kerja yang baik dengan adanya penugasan, tanggung jawab dan budaya baik lainnya yang memberikan pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik pula pada kinerja pegawai.

Koefisien jalur pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,726, sedangkan koefisien jalur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,359, kemudian pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,288. Kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung dan tidak langsung maka hasil analisis deskriptif dapat dipresepsikan baik oleh pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5.

Dari hasil pengujian melalui mediasi atau intervening dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat meningkat karena adanya peran dari motivasi kerja sebagai mediasi yang dipicu oleh budaya kerja yang tinggi dari pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5, sehingga peran dari motivasi kerja memiliki peranan yang baik.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sri Handoko Budi Nugroho, Achmad Choerudin dan Winarna (2017) dan Indah Rohyani (2015) yang berpendapat bahwa secara tidak langsung budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, artinya budaya kerja yang baik dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi

kerja dapat menjadi mediasi yang baik bagi budaya kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

4.5. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari tentunya memiliki keterbatasan yang diluar jangkauan serta kemampuan oleh peneliti, keterbatasan dalam penelitian yang dimaksud, diantaranya adalah faktor kesibukan responden sehingga pengambilan data dalam penelitian ini membutuhkan waktu cukup lama, Ukuran sampel atau unit responden dan pengukuran variabel yang digunakan kecil sehingga penelitian berikutnya perlu pengembangan pengukuran. Penelitian ini terbatas hanya difokuskan kepada pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri kampus 5, sehingga kedepan dapat melakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas.

