

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR URUSAN AGAMA (KUA)
LABUHANHAJI KABUPATEN ACEH SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

DESI RAHMA
NIM: 140403009
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
1439 H/ 2018**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar (S-1)
Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi**

Diajukan Oleh:

**DESI RAHMA
NIM: 140403009**

**Mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah**

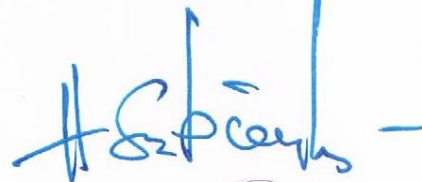
Disetujui Oleh:

Pembimbing I,



**Dr. Juhari, M.Si.
NIP. 196612311994021006**

Pembimbing II,



**Dr. Hendra Syahputra, M.M.
NIP. 197610242009011005**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S-1) Ilmu Dakwah dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah**

Diajukan Oleh:

**Desi Rahma
NIM. 140403009**

Pada Hari/Tanggal:

**Jum'at, 20 Juli 2018 M
7 Dzulqaidah 1439 H**

di

**Darussalam – Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah**

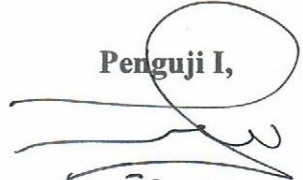
Ketua,


**Dr. Juhari, M.Si
NIP. 196612311994021006**

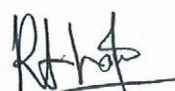
Sekretaris,


**Dr. Hendra Syahputra, M.M
NIP. 197610242009011005**

Penguji I,


**Sakdiah, S. Ag, M. Ag
NIP. 197307132008012007**

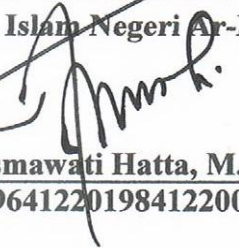
Penguji II,


**Raihan, S. Sos. I, MA
NIP. 198111072006042003**

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry**




**Kusmawati Hatta, M. Pd
NIP. 196412201984122001**

PERNYATAAN KEASLIAN

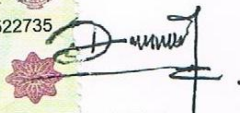
Dengan ini saya:

Nama : Desi Rahma
NIM : 140403009
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 17 Juli 2018
Yang Menyatakan.




Desi Rahma
NIM: 140403009

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.” Dari judul tersebut, terdapat satu variabel bebas (X) yaitu Lingkungan kerja, dan satu variabel terikat (Y) yaitu Kinerja. Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada dalam ruang kerja atau di area para pekerja yang dapat berpengaruh dalam kinerjanya. Dalam penelitian ini yang ditinjau dari lingkungan kerjanya/ yang menjadi indikatornya adalah lokasi kerja, fasilitas kerja, temperatur, kenyamanan, dan hubungan kerja. Adapun manfaat dari lingkungan kerja adalah menumbuhkan semangat yang tinggi bagi pegawai, sehingga diperoleh hasil (kinerja) yang lebih meningkat. Semakin bagus lingkungan kerja maka kinerja pegawai yang diperoleh juga semakin bagus, namun jika lingkungan kerjanya tidak bagus maka akan berdampak buruk pada kinerja pegawai. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu diperhatikan dan dipelihara dengan sebaik mungkin agar kinerja yang dihasilkan akan menunjang keberhasilan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil kerja/ perilaku kerja/ dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Adapun indikator daripada kinerja dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kecepatan dalam melaksanakan tugas, kerajinan, semangat kerja, dan tanggungjawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa ada atau tidaknya dan tingkat persentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode *field research* (penelitian lapangan), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya pada penelitian dengan angket (*questionnaire*). Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah *total sampling* (sampel jenuh), yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi. Sampel pada penelitian ini adalah 41 pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Data dianalisa dengan alat bantu statistik PLS-SEM dengan software smartPLS 3 dengan menilai *Outer Model*, *Inner Model*, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Adapun tingkat persentase pengaruhnya adalah 75.5%.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kinerja, Pegawai, KUA, Labuhanhaji.*

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan”**. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga, serta para sahabat beliau sekalian.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Kota Banda Aceh.

Ucapan terimakasih yang tak terhingga penulis tujukan kepada kedua orangtua penulis yaitu Ibunda Marziah dan Ayahanda Hasan Basri yang telah mengorbankan segala sesuatunya untuk keberhasilan dan kesuksesan dari awal hingga akhir proses perkuliahan berlangsung, yang tidak dapat penulis tuturkan dengan kata-kata, hanya kepada Allahlah penulis kembalikan dan semoga keduanya senantiasa dalam lindungan-Nya.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan ribuan terimakasih kepada seluruh keluarga yang telah memberi dukungan yang tak ternilai, dan banyak membantu dalam proses perkuliahan baik dari segi material maupun non material. Terutama kepada Quratul ‘Aini (adik kandung) yang telah memberikan semangat dan doa setiap saat, kepada Zairil selaku abang sepupu yang telah memberikan laptopnya

hingga bisa menyelesaikan skripsi ini, kepada Akmaluddin selaku abang sepupu dan kepada bapak Darmansyah yang telah banyak membantu penulis.

Di samping itu, ucapan terimakasih penulis juga ditujukan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, di antaranya:

1. Ibu Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Bapak Dr. Jailani, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah.
3. Bapak Dr. Juhari, M.Si, selaku Pembimbing Akademik yang telah memotivasi dan memberikan nasehat terbaik untuk penulis dari awal hingga akhir perkuliahan.
4. Bapak Dr. Juhari, M.Si dan Bapak Hendra Syahputra, M.M, selaku Pembimbing I dan II dalam penyusunan skripsi, yang telah meluangkan waktunya dari awal hingga akhir, serta menjadi motivator terhebat dalam liku-liku penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen serta staf pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
6. Bapak Riznal yang telah meluangkan waktu dan menyalurkan ilmunya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Murdi selaku Kepala KUA Labuhanhaji Barat dan seluruh pegawai KUA Labuhanhaji Barat
8. Bapak Fairus Satar selaku Kepala KUA Labuhanhaji dan seluruh pegawai KUA Labuhanhaji.

9. Bapak Asmadi Abni selaku Kepala KUA Labuhanhaji Timur dan seluruh pegawai KUA Labuhanhaji Timur.
10. Rima Desrianti S.Sos selaku sahabat serta teman seperjuangan yang banyak perbedaan namun selalu bersatu dalam satu tujuan.
11. Dara Lidya, Desi Fadhilah dan Elvi Herlina selaku sahabat yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, dan kepada kawan-kawan Kos Laundry Sinabang yang selalu memberikan motivasi.
12. Seluruh Keluarga Besar Unit 12 Manajemen Dakwah angkatan 2014 yang merupakan sahabat seperjuangan saat di bangku perkuliahan.
13. Seluruh keluarga besar HMJ-MD dan Keluarga besar KPM desa Pantan Makmur.

Hanya Allah SWT yang dapat membalas segala bentuk kebaikan dari semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, bila terdapat kekurangan dan kesalahpahaman dalam penulisan skripsi ini, dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Banda Aceh, 17 Juli 2018
Penulis,

Desi Rahma
NIM: 140403009

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan	9
B. Pengertian Lingkungan Kerja	11
1. Klasifikasi Lingkungan Kerja	13
2. Manfaat Lingkungan Kerja	17
C. Pengertian Kinerja	18
1. Evaluasi Kinerja	20
2. Kendala dalam Evaluasi Kinerja	22
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	23
4. Manfaat Evaluasi Kinerja	24
5. Sasaran Evaluasi Kinerja	25
D. Kerangka Berfikir	25
E. Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
B. Pendekatan dan Metode Penelitian	28
C. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel	28
D. Teknik Pengumpulan Data	29
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
B. Hasil Penelitian	44
C. Pembahasan	70
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya yang Relevan	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	27
Tabel 4.1 Jumlah Inventaris Ruangan KUA Labuhanhaji Barat.....	37
Tabel 4.2 Fasilitas pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji	39
Tabel 4.3 Jumlah Inventaris Ruangan KUA Labuhanhaji Timur	42
Tabel 4.4 Jenis Kelamin	44
Tabel 4.5 Usia.....	45
Tabel 4.6 Status Perkawinan	45
Tabel 4.7 Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.8 Pekerjaan	46
Tabel 4.9 Pendapatan Per Bulan.....	47
Tabel 4.10 Persepsi Responden Terhadap Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	54
Tabel 4.12 Average Variance Extracted (AVE).....	62
Tabel 4.13 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	63
Tabel 4.14 Cronbach's Alpha.....	64
Tabel 4.15 Composite Reliability.....	65
Tabel 4.16 Path coefficients (Original Sample, Sample Mean, STDEV, T Statistics, V Values).....	68
Tabel 4.17 R-square	68
Tabel 4.18 Path Coefficients (Original Sample, Sample Mean, STDEV, T Statistic, P-Values).....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	26
Gambar 4.1 Tampilan hasil PLS Algorithm (Outer Model)	60
Gambar 4.2 AVE.....	62
Gambar 4.3 Conbrach's Alpha.....	65
Gambar 4.4 Composite Reliability.....	66
Gambar 4.5 Tampilan Hasil Uji Bootstrapping	67
Gambar 4.6 Path coefficients charts.....	68
Gambar 4.7 R Square	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
Lampiran 2	Surat Pengantar Penelitian Ilmiah Mahasiswa Dari Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Arraniry
Lampiran 3	Surat Telah Melakukan Penelitian Ilmiah dari Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Barat kepada Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Lampiran 4	Surat Telah Melakukan Penelitian Ilmiah dari Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji kepada Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Lampiran 5	Surat Telah Melakukan Penelitian Ilmiah dari Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Timur kepada Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Lampiran 6	Kuestioner
Lampiran 7	Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran 8	Hasil PLS Algorithm (Outer Model)
Lampiran 9	Hasil Uji Bootstrapping (Inner Model)
Lampiran 10	Dokumentasi pada saat penelitian
Lampiran 11	Nama-nama pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan
Lampiran 12	Dokumentasi pada saat sidang munaqasyah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam prinsip kehidupan, segala sesuatu yang dilakukan tentu ada yang mengatur dan mengelolanya termasuk kehidupan berorganisasi. Dalam organisasi terdapat banyak hal yang mendorong tercapainya sebuah harapan yang diinginkan. Akan tetapi tidak sedikit masalah dan ancaman yang dihadapi, untuk itu perlu adanya manajemen yang mengatur dan mengelola hal tersebut. Salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah dalam mewujudkan eksistensinya, atau manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau pegawai).¹

Personil, tenaga kerja, pekerja atau pegawai inilah yang merupakan bagian yang sangat penting adanya dalam sebuah organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah, tanpa mereka maka bagian yang lainnya akan terhambat, karena mereka merupakan pondasi dan pendorong majunya sebuah organisasi/lembaga/instansi pemerintah.²

Majunya sebuah organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah akan mendongkrak tujuan organisasi untuk meraih keberhasilan. Keberhasilan tersebut dapat dinilai dari kinerja pegawainya. Dalam buku *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Sinambela, dkk, mengungkapkan bahwa kinerja pegawai didefinisikan

¹Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), hal. 40.

²Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hal.114.

sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.³

Acuan tersebut dapat dilihat dengan mengontrol dan mengawasi lingkungan kerja. Menurut Sutrisno dalam penelitian Eldha Shintia, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi lokasi kerja, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, temperatur, kenyamanan, dan hubungan kerja.⁴

Menurut Nitisemito dalam penelitian David Harly Weol, lingkungan kerja adalah semua hal yang ada ditempat kerja yang dapat mendorong para pegawai untuk melakukan kegiatan yang diberikan oleh pemimpinnya dengan baik.⁵ Setiap pemimpin yang baik akan mengontrol, mengarahkan, dan terus simpati terhadap situasi kerja pegawainya, baik secara lahiriah maupun batiniah, sehingga pegawai merasa nyaman dan semakin semangat dalam bekerja.

³Bintoro, dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017), hal. 105

⁴Eldha shintia, Alini Gilang, "*Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I*", Jurnal Sositelknologi, Vol. 15, No 1, April 2016, email: eldaacintia06@gmail.com, diakses pada tanggal 22 September 2017, pukul. 10.30 WIB.

⁵David Harly Weol, "*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*", Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, VOL. 15 No. 05 Tahun 2015, email: 1davidweol@yahoo.com, diakses pada tanggal 22 September 2017, pukul. 10.30 WIB.

Menurut pandangan Islam sikap seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam menciptakan kondisi kerja yang baik. Sikap tersebut dapat diterapkan dengan sistem kerja yang disiplin/ keras, tetapi masih dalam batasan lemah lembut (tidak menerapkan unsur paksaan) sehingga membuat pegawai cinta dan timbul rasa kasih sayang terhadap pekerjaannya.⁶ Cara inilah yang semestinya diterapkan didalam lingkungan kerja.

Hal ini sesuai dengan kalam Allah swt:

مَهُمْ وَأَسْتَغْفِرْ عَنْهُمْ فَاعْفُ حَوْلَكَ مِنْ لَا نَفْضُوا الْقَلْبَ غَلِيظًا كُنْتَ وَلَوْ لَهُمْ لِنْتَ اللَّهُ مِنْ رَحْمَةٍ فِيمَا

الْمُتَوَكِّلِينَ تَحِبُّ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ فَتَوَكَّلْ عَزَمْتَ فَإِذَا الْأَمْرُ فِي وَشَاوَرَهُ

“Maka dengan sebab rahmat dari Allah-lah kamu bersikap lemah lembut terhadap mereka. Jika kamu bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauh darimu. Oleh sebab itu ma'afkanlah mereka, mintalah ampun untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian jika kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”⁷

Berdasarkan ayat dan terjemahan di atas, untuk menerapkan lingkungan kerja yang baik, maka didasari dengan pemimpin yang baik dan peduli akan lingkungannya. Kemudian fasilitas/ alat-alat yang mendukung suatu pekerjaan harus dipenuhi. Terpenuhinya fasilitas/ alat-alat pendukung inilah yang dapat meningkatkan semangat dan rasa aman pegawai sehingga terbentuklah lingkungan kerja yang baik dalam sebuah organisasi/lembaga/instansi pemerintah.

⁶ Didin Hafidhuddin, dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hal. 61

⁷Qs. Ali Imran:159

Berkenaan dengan organisasi/lembaga/instansi pemerintah, terkait dengan lingkungan kerjanya maka di Aceh memiliki beberapa organisasi/lembaga/instansi pemerintah yang berbeda-beda. Salah satu diantaranya adalah Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

Secara garis besar Labuhanhaji merupakan kecamatan induk dari pemekaran kecamatan Labuhanhaji Barat dan Labuhanhaji Timur, Kabupaten Aceh Selatan. Hal ini berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) No. 2 Tahun 2002 tentang pembentukan Kecamatan Labuhanhaji Timur, Labuhanhaji Barat, Kluet Tengah, Kluet Timur, Bakongan Timur, dan Trumon Timur Kabupaten Aceh Selatan (LD No.2 Tahun 2002 Seri D No. 1 tanggal 15 April 2002).⁸

Pemekaran tersebut menjadikan Labuhanhaji terpecah menjadi tiga bagian yaitu Kecamatan Labuhanhaji Barat, Kecamatan Labuhanhaji Timur, dan Kecamatan Labuhanhaji. Sehingga oleh seluruh masyarakat Labuhanhaji gabungan dan sebutan untuk tiga kecamatan Labuhanhaji ini disebut Labuhanhaji Raya.

Berkenaan dengan pemekaran tersebut, maka di Labuhanhaji terdapat tiga Kantor Urusan Agama (KUA), yaitu Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Barat, Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Timur, dan Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji. Sehingga yang dimaksud dengan Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji disini adalah ketiga Kantor Urusan Agama (KUA) dari pemekaran Labuhanhaji tersebut.

⁸Perda No. 2 Tahun 2002 tentang *Pembentukan Kecamatan Labuhanhaji Timur, Labuhanhaji Barat, Kluet Tengah, Kluet Timur, Bakongan Timur, dan Trumon Timur Kabupaten Aceh Selatan*, (LD No.2 Tahun 2002 Seri D No. 1 tanggal 15 April 2002)

Ketiga Kantor Urusan Agama (KUA) di Labuhanhaji ini masih tergolong kurang baik dari segi lingkungan kerjanya. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan pada bulan Januari hingga bulan Februari 2017 di tiga Kantor Urusan Agama (KUA) tersebut. Pertama, pada Kantor Urusan Agama Labuhanhaji Barat masih kekurangan fasilitas, seperti komputer, kursi, dan meja. Sehingga jam masuk kerja pegawai harus bergantian.

Kedua, pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Timur terdapat tata letak bangunannya yang kurang strategis. Karena terlalu jauh dari masyarakat dan disekitarnya masih banyak rawa-rawa. Sehingga suasana terlalu senyap yang bisa mengakibatkan kebosanan dan timbulnya rasa kantuk.

Ketiga, pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji terdapat lokasi kerja yang sempit, karena bangunan yang dibangun berukuran 12 m x 12 m dan harus menampung 15 orang pegawai di dalamnya, jika dibandingkan dengan pegawai KUA di Labuhanhaji Timur maupun Barat maka jumlah pegawai inilah yang lebih banyak.

Kemudian fasilitas/ alat-alat pendukung kerja masih kurang seperti meja, kursi, dan komputer. Ruangan kerja juga masih terbuka, tidak adanya ruangan khusus untuk pegawai. Kemudian ketika berlangsungnya acara nikah/ lain-lain suasananya menjadi sangat ribut dan semakin sempit. Hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Dari beberapa masalah yang terdapat pada ketiga Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji tersebut menyebabkan lingkungan kerja yang ada belum sepenuhnya baik sehingga ditakutkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam buku *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Veithzal mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi/lembaga/instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya.⁹

Oleh sebab itu hasil kerja (kinerja) dari para pegawai perlu dinilai melalui *domain* kinerja. Kinerja pegawai diukur dan dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Jika penilaian kinerja dilakukan berdasarkan aturan-aturannya, maka data kinerja pegawai sah dan terpercaya.¹⁰

Dari *review* yang dilakukan tersebut, penulis ingin mengetahui lebih detail tentang kinerja para pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji sehingga diajukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Dari pemaparan yang telah penulis kemukakan di atas, dapat ditarik beberapa rumusan pertanyaan, diantaranya:

⁹Bintoro, dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*,..., hal. 108

¹⁰Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, cet. 1, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hal. 735.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan?
2. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tidak ada sesuatu hal yang dilakukan tanpa tujuan, begitupun dengan kegiatan ini, tujuannya adalah:

1. Ingin mengetahui lebih detail tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.
2. Mengetahui persentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Setiap sesuatu yang dibuat tentu mengandung manfaat di dalamnya, sama halnya dengan penelitian ini. Adapun manfaatnya adalah:

1. Dari segi praktis, dapat dijadikan sebuah motivasi dan keseriusan dalam menciptakan lingkungan kerja sebaik-baik mungkin, sehingga dapat meminimalisir kinerja pegawai yang kurang baik menjadi hasil kerja yang efektif dan efisien pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.
2. Dari segi teoritis, dapat meningkatkan wawasan serta pengembangan ilmu pengetahuan yang terkait dengan manajemen terutama dalam kajian

production economy sehingga dapat dijadikan bahan tambahan bagi mahasiswa lain untuk penelitian dimasa depan.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan

Sebelum melakukan penelitian yang lebih lanjut, terlebih dahulu penulis melihat penelitian yang telah ada yang mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, agar memperoleh referensi yang jelas, serta menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu sehingga menjadi lebih baik dan sempurna. Dari tinjauan tersebut, maka terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya yang relevan

No	Nama dan waktu	Judul	Metode Penelitian	Objek yang diteliti	Hasil	Perbedaan dengan Skripsi ini
1	David Harly Weol (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	Kuantitatif	Lingkungan kerja, pelatihan, penempatan, dan kinerja pegawai	-Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara -Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara -Ada pengaruh penempatan, dan	Lokasi yang ingin diteliti berbeda dengan lokasi yang telah diteliti, jumlah populasi 178 orang dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling sedangkan penelitian ini jumlah populasi 41 orang dengan teknik pengambilan sampel adalah total sampling, objek yang diteliti adalah lingkungan kerja, pelatihan, penempatan, dan

					penempatan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.	kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini objek yang diteliti lingkungan kerja dan kinerja, alat bantu statistik untuk analisis dan pengolahan data menggunakan SPSS sedangkan penelitian ini menggunakan PLS-SEM.
2	Eldaa Cintia, dan Alini Gilang (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Di KPPN Bandung I	Kuantitatif	Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan	- Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di KPPN Bandung I - Ada pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan di KPPN Bandung I	Lokasi yang ingin diteliti berbeda dengan lokasi yang telah diteliti, jumlah sampelnya 45 orang sedangkan penelitian ini jumlah sampelnya 41 orang, objek yang diteliti adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini objek yang diteliti lingkungan kerja dan kinerja, alat bantu statistik untuk analisis dan pengolahan data menggunakan SPSS sedangkan penelitian ini menggunakan PLS-SEM.
3	Yacinda Chresstela Prasyda Norianggono,	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non	Kuantitatif	Lingkungan kerja fisik dan non fisik, serta kinerja	Ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap	Lokasi yang ingin diteliti berbeda dengan lokasi yang telah diteliti, jumlah

	dkk (2014)	Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)		karyawan	kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)	populasi 310 dan sampel 75 sedangkan dalam penelitian ini jumlah populasi dijadikan sebagai sampel sebesar 41, alat bantu statistik untuk analisis dan pengolahan data menggunakan SPSS sedangkan penelitian ini menggunakan PLS-SEM.
--	------------	--	--	----------	---	---

B. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada dalam ruang kerja atau di area para pekerja yang dapat berpengaruh dalam kinerjanya, karena lingkungan kerja mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.¹¹

Disisi lain lingkungan kerja dikatakan sebagai keadaan/ suasana yang terjadi disekitar pegawai yang mempengaruhi perubahan individu dalam diri pegawai. Di samping itu dalam penelitian Eldha Shintia, Sedarmayanti mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala peralatan/kebutuhan yang diperlukan, suasana/ kondisi kerja, cara kerja, dan prosedur kerja, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.¹²

¹¹Zulia maharatun Faiqoh, dkk, “Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 15 No. 2 Oktober 2014, email: zuliamaharatun@gmail.com, diakses pada tanggal 25 September 2017, pukul 11. 31WIB.

¹²Eldaa Cintia, dan Alini Gilang, “Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn

Untuk lebih jelasnya tentang pengertian lingkungan kerja, peneliti mengutip definisi lingkungan kerja dari beberapa teori sebagai berikut:

Dalam penelitian Eldha Shintia, Sutrisno mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Diantaranya:¹³

- a. Lokasi kerja
- b. Fasilitas kerja
- c. Kebersihan
- d. Pencahayaan
- e. Temperatur
- f. Kenyamanan
- g. Hubungan kerja

Sedangkan dalam penelitian Edduar Hendri, Mardiana mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja adalah keadaan/ kondisi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari yang dapat merubah perasaan/psikologis pegawai.

Jika pegawai senang dengan lokasi kerjanya, maka pegawai tersebut akan bertahan dan semangat ketika melakukan kegiatannya sehingga waktu kerja yang digunakan berjalan dengan efektif dan optimis prestasi kerjanya semakin tinggi.

Bandung I”, Jurnal Sositologi, VOL. 15, No 1, April 2016, eldaacintia06@gmail.com, diakses pada tanggal 22 September 2017, pukul. 10.30 WIB.

¹³ Eldaa Cintia, dan Alini Gilang, “*Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I*”, Jurnal Sositologi, VOL. 15, No 1, April 2016, eldaacintia06@gmail.com, diakses pada tanggal 22 September 2017, pukul. 10.30 WIB.

Hal tersebut juga berkaitan dengan ikatan kerja yang terjalin antara sesama pekerja dan hubungan kerja antara pemimpin dengan yang dipimpin serta keadaan material kawasan pegawai bekerja.¹⁴

Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian/unsur yang perlu diperhatikan dalam proses kerja pegawai. Unsur-unsur tersebut baik dari segi material maupun non material kerja, yang mempengaruhi kondisi jiwa seorang pegawai/ emosi pegawai sehingga bisa meningkatkan motivasi dan semangat kerja bagi pegawai untuk hasil yang lebih maksimal.

1. Klasifikasi lingkungan kerja

Lingkungan kerja terbagi 2 bagian:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan luar pekerjaan yang berpengaruh terhadap diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan seperti pencahayaan, temperatur, keindahan, kebisingan.¹⁵ Dalam penelitian Ferry Moulana, Sedarmayanti mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi berupa material yang ada di area kerja yang berdampak terhadap pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.¹⁶

¹⁴Edduar Hendri, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang”, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9, No.3, Oktober 2012: 1 -16, diakses pada tanggal 22 September 2017, pukul. 10.30 WIB.

¹⁵Zulia maharatun Faiqoh, dkk, “Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 15 No. 2 Oktober 2014, email: zuliamaharatun@gmail.com, diakses pada tanggal 25 September 2017, pukul 11. 31WIB.

¹⁶Ferry Moulana, dkk, “Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi

Dalam penelitian Edduar Hendri, Sarwono juga mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah area kerja dimana pegawai melaksanakan kegiatannya”. Lingkungan kerja fisik berdampak terhadap motivasi dan perasaan/psikologi para pegawai seperti temperatur di kawasan kerja, besarnya ruangan, keributan, keramaian, dan kesesakan. Hal ini berpengaruh terhadap sifat dan sikap individu itu sendiri.¹⁷

Sedangkan dalam penelitian Rasfiani Damsjik, Tohardi mengungkapkan bahwa ada lima faktor yang berkaitan dengan suasana area kerja fisik yaitu: Kondisi penyiaran, keadaan ruangan, masalah kebisingan, peredaran udara, serta masalah pewarnaan pada lokasi kerja.¹⁸ Dari pernyataan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa area kerja fisik meliputi bagian-bagian yang berhubungan dengan raga seseorang dalam bekerja baik dari kondisi tempat, fasilitas, temperatur, ketentraman ataupun relasi antarpegawai.

b. Lingkungan kerja non fisik

Dalam penelitian Eldaa Cintia, Sihombing mengatakan bahwa lingkungan nonfisik terdiri dari:¹⁹

Kerja”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 44 No. 1 Maret 2017, email: ferrymoulana@yahoo.co.id, diakses pada tanggal 25 September 2017, pukul 11. 31 WIB.

¹⁷Edduar Hendri, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*”, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9, No.3, Oktober 2012: 1 -16, diakses pada tanggal 22 September 2017, pukul 10.30 WIB.

¹⁸Rasfiani Damsjik, “*Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Donggala*”, Jurnal Katalogis, Vol. 5, No. 1, Januari 2017: 99-108, diakses pada tanggal 25 September 2017, pukul 12.20 WIB.

¹⁹Eldaa Cintia, dan Alini Gilang, “*Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I*”, Jurnal Sosioteknologi, VOL. 15, No 1, April 2016, eldaacintia06@gmail.com, diakses pada tanggal 22 September 2017, pukul. 10.30 WIB.

1) Ikatan antara pemimpin dengan pekerja

Perilaku pemimpin kepada pekerja sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Perilaku yang baik dan sifat saling menghormati dibutuhkan dalam menjalin ikatan antara pemimpin dan pekerja untuk mencapai tujuan instansi/lembaga.

2) Ikatan kerja antarsesama pegawai

Ikatan kerja antarsesama pegawai dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, apalagi jika bekerja secara berkelompok. Masalah dapat mempengaruhi kondisi jiwa sehingga berpengaruh pada semangat para pekerja. Ikatan antarsesama pekerja yang baik dapat menambah semangat pekerja dalam melakukan kegiatannya.

Dalam penelitian Edduar Hendri, Wursanto berkata bahwa lingkungan kerja non fisik sama dengan lingkungan kerja batiniah yaitu segala hal yang berkaitan dengan perasaan terhadap lingkungan dan hal ini dapat dinilai melalui perasaan yang membentuk perilaku pegawai. Elemen yang dibutuhkan dalam pembuatan dan perbaikan sifat dan perilaku, yaitu:²⁰

- 1) Evaluasi yang diterapkan secara terus-menerus
- 2) Menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga mendorong dan membangkitkan motivasi yang tinggi
- 3) Adanya kompensasi
- 4) Memperlakukan pekerja dengan selayaknya

²⁰ Edduar Hendri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang", Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9, No.3, Oktober 2012: 1 -16, diakses pada tanggal 22 September 2017, pukul. 10.30 WIB.

- 5) Jaminan keamanan dari para anggota, baik disaat kerja maupun tidak
- 6) Menumbuhkan ikatan yang baik dengan sifat kekeluargaan
- 7) Adanya perlakuan yang adil

Dalam penelitian Nadiya Lifa Ningrum, Tohardi mengungkapkan bahwa lingkungan non fisik merupakan salah satu unsur lingkungan kerja yang berkaitan dengan aspek-aspek pekerjaan seperti sifat dan perilaku orang-orang yang ada didalamnya.²¹ Dalam penelitian Ferry Moulana, Ballback mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kebiasaan yang ada dalam organisasi, dapat dilihat dari sikap dan sifat yang ditunjukkan dalam bekerja/sesudah bekerja, kebiasaan tersebut dipengaruhi oleh struktur serta aturan formal dan ukuran yang ada dalam organisasi.²²

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berhubungan antara ikatan kerja pemimpin dengan pekerja ataupun ikatan antarsesama teman kerja. Yang termasuk dalam bagian tersebut adalah:²³

- 1) Bentuk kepemimpinan
- 2) Bentuk kerjasama

²¹Nadiya Lifa Ningrum, dkk, "*Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)*", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 11 No. 1 Juni 2014, E-mail: Naydita@ymail.com, diakses pada tanggal 22 September 2017, pukul. 10.30 WIB.

²²Ferry Moulana, dkk, "*Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja*", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 44 No. 1 Maret 2017, email: ferrymoulana@yahoo.co.id, diakses pada tanggal 25 September 2017, pukul 11. 31WIB.

²³ Zulia maharatun Faiqoh, dkk, "*Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 15 No. 2 Oktober 2014, email: zuliamaharatun@gmail.com, diakses pada tanggal 25 September 2017, pukul 11. 31WIB.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah bagian-bagian yang berhubungan dengan individu/ para pegawai/ pemimpin yang mampu memberikan tanggapan positif untuk meningkatkan hasil kerja disebuah perusahaan/ organisasi.

2. Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menumbuhkan semangat yang tinggi bagi pekerja, sehingga diperoleh hasil yang lebih meningkat. Tumbuhnya semangat kerja maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, artinya pekerjaan dikerjakan sesuai standar dan tepat waktu. Hasil kerja akan diawasi oleh pribadi yang bersangkutan tanpa membutuhkan banyak pengawasan serta semangat kerjanya akan tinggi.²⁴

Lingkungan kerja yang baik mempunyai manfaat yang banyak bagi pegawai dan instansi. Dalam penelitian Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, Rivai mengungkapkan bahwa manfaat lingkungan kerja yang baik adalah sebagai berikut:

- a. Bertambahnya tingkat kerja
- b. Bertambahnya mutu pekerja yang lebih komitmen
- c. Harga kesehatan dan asuransi rendah
- d. Rendahnya tingkat kompensasi dan pembayaran langsung karena berkurangnya permintaan

²⁴Gusti Abdul Wakhid, “Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru”, Jurnal Kindai, Vol. 10, No. 1, Januari-Maret 2014, diakses pada tanggal 25 September 2017, pukul 11. 31WIB.

- e. Meningkatnya kebersamaan dan rasa memiliki
- f. Perbandingan pemilihan pekerja yang lebih baik karena naiknya nama instansi

Manajemen harus melakukan usaha-usaha untuk membentuk lingkungan kerja yang baik dan menciptakan kenyamanan bagi pegawai karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor menentukan baik atau tidaknya hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk menciptakan hasil kerja yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mendorong pegawai untuk menciptakan hasil kerja yang negatif.²⁵

C. Pengertian Kinerja

Dalam kamus lengkap Bahasa Indonesia Masa Kini, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai.²⁶ Menurut Wirawan kinerja adalah hasil kerja/ perilaku kerja/ dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Hasil kerja yang ditimbulkan yaitu kuantitas dan kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku kerja yang ditimbulkan diperoleh pada tempat kerja dan saat melaksanakan pekerjaannya. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi yang diperlukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.²⁷

²⁵Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, dkk, "*Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijayan Malang: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)*", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8 No. 2 Maret 2014, email : yacindac@gmail.com, diakses pada tanggal 22 September 2017, pukul. 10.30 WIB.

²⁶Bambang Marhijanto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, ..., hal. 213.

²⁷Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi*, ..., hal. 733

Menurut Wirawan, indikator kinerja adalah:²⁸

- a. Disiplin kerja
- b. Kecepatan dalam melaksanakan tugas
- c. Kerajinan
- d. Semangat kerja
- e. Tanggungjawab

Dalam buku *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Soedarmayanti mengungkapkan kinerja sebagai hasil dari sebuah proses, yang didorong oleh dua faktor, yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kemudian A.A. Anwar Prabu Mangkunegara juga mengungkapkan tentang kinerja dimana “Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diraih oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan kerja yang diberikan kepadanya berdasarkan tingkat mutu dan jumlah.”²⁹

Dalam penelitian Ferry Moulana, Robbin mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil susah payah yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan aturan yang berlaku untuk suatu pekerjaan”. Sedangkan menurut Gomes dalam penelitian yang sama berkata bahwa kinerja karyawan layaknya seperti output, efisien serta sering dihubungkan dengan produktivitas.

Menurut Mathis dan Jackson dalam penelitian Ferry Moulana juga mengungkapkan bahwa kinerja pada hakikatnya adalah segala sesuatu yang dikerjakan atau tidak dikerjakan pegawai. Sedangkan menurut Dessler dalam

²⁸ Wirawan, *Kepemimpinan: Teori,....*, hal. 733

²⁹ Liosten Tampubolon Rianna Roosida Ullly, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, ed. 1 (Yogyakarta: CV. Andi Offsethal, 2014), hal. 12

penelitian yang sama mengatakan “Kinerja merupakan keberhasilan kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan ukuran yang ditetapkan”.³⁰

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja (performance) adalah hasil yang ditimbulkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

1. Evaluasi kinerja

Metode yang diterapkan oleh manajemen dalam membangun kinerja adalah evaluasi. Evaluasi kinerja (performance appraisal) adalah penilaian pelaksanaan kerja pegawai selama waktu yang ditentukan. Feedback kinerja menciptakan pengetahuan pegawai tentang sejauhmana tingkat kerjanya, jika evaluasi kinerja dilakukan dengan benar, para pegawai dan bahkan organisasi akan diuntungkan melalui usaha-usaha pegawai yang memberikan jasa kepada organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah tersebut.³¹

Evaluasi kinerja adalah aturan yang dipakai dalam menilai hasil kerja pegawai secara teratur yang dibuat oleh suatu lembaga/ instansi.³² Evaluasi kinerja juga merupakan penilaian terhadap hasil karya pegawai yang diimplementasikan secara tidak resmi, seperti pemimpin menasehati kehilafan

³⁰ Ferry Moulana, dkk, “*Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 44 No. 1 Maret 2017, email: ferrymoulana@yahoo.co.id, diakses pada tanggal 25 September 2017, pukul 11. 31WIB.

³¹Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. 1, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hal.122

³²Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori, dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hal.14

pekerja atau memberi pujian jika pekerja mampu menyiapkan sebuah pekerjaan dengan benar.

Evaluasi kinerja ini memiliki bermacam peranan seperti untuk mengukur efektivitas pemilihan karyawan, dapat digunakan sebagai pokok pemberian gaji, promosi, atau pengembangan yang dibutuhkan, serta dapat memberikan feedback kepada pegawai sehingga menciptakan penyusunan yang baik diwaktu yang akan datang.³³

Evaluasi kinerja selalu memperkirakan bahwa pekerja mengetahui apa ukuran tingkat kerja mereka, dan pemimpin juga menghadiahi feedback terhadap pekerja, pelatihan serta upah yang dibutuhkan untuk memperbaiki hasil karya yang belum memuaskan atau mempertahankan hasil karya yang memuaskan.

Menurut Umar dalam penelitian Zulia Maharatun Faiqoh mengemukakan bahwa penilaian kinerja seseorang dapat diukur melalui:³⁴

- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran karyawan
- c. Inisiatif
- d. Kehadiran
- e. Sikap
- f. Kerjasama
- g. Keandalan

³³ Ike Kudsyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: 2008), hal. 123

³⁴ Zulia maharatun Faiqoh, dkk, “*Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 15 No. 2 Oktober 2014, email: zuliamaharatun@gmail.com, diakses pada tanggal 25 September 2017, pukul 11. 31WIB.

- h. Pengetahuan tentang pekerjaan
- i. Tanggung jawab
- j. Pemanfaatan waktu kerja

Sedangkan menurut Dharma dalam penelitian Zulia Maharatun Faiqoh banyak hal yang dilakukan dalam pengukuran prestasi kerja dengan melihat:³⁵

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan

2. Kendala dalam evaluasi kinerja

Kendala-kendala yang terdapat dalam evaluasi kinerja:³⁶

- a. Pergantian aturan

Aturan yang terus-terusan berganti akan berpengaruh pada penilaian hasil karya pegawai.

- b. Efek halo

Efek halo terjadi ketika adanya pengevaluasian pemimpin untuk kinerja pekerja yang hanya berpihak pada satu aspek saja.

- c. Adanya differensiasi sifat pemimpin

Pemimpin memiliki sifat dan ciri yang tidak sama. Evaluasi pekerja bisa tidak sama karena sifat pemimpin.

³⁵ Zulia maharatun Faiqoh, dkk, “*Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 15 No. 2 Oktober 2014, email: zuliamaharatun@gmail.com, diakses pada tanggal 25 September 2017, pukul 11. 31WIB.

³⁶ Ike KudsyahRachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,..., hal. 126

d. Adanya differensiasi stereotipe tertentu

Pemimpin bisa berpihak karena unsur SARA. Agar kejadian tersebut tidak terjadi, pemimpin harus amanah pada konsep/ aturan yang ditulis dan pengevaluasian pun harus dicantumkan secara kasatmata sehingga bisa dipertanggungjawabkan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak faktor kinerja yang mempengaruhi pegawai dalam sebuah instansi kerja, diantaranya ada faktor dari dalam maupun faktor luar dari instansi tersebut. Dalam buku *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Gibson mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang menciptakan kinerja seseorang, diklasifikasikan menjadi 3 faktor utama, yaitu:

- a. Faktor perorangan, mencakup pengetahuan, pengalaman kerja, biografi, kebutuhan ekonomi, dan demografi (unsur SARA).
- b. Faktor organisasi, mencakup sifat dan sikap pemimpin, bentuk kegiatan, sumberdaya, struktur organisasi, dan sebagainya.
- c. Faktor psikologis, mencakup pandangan, sikap, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

Dalam buku *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Stoner mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh dorongan/semangat, keahlian, dan pandangan.³⁷ Sedangkan menurut Kuswandi dalam penelitian Zulia

³⁷Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 124.

Maharatun Faiqoh, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:³⁸

- a. Kepuasan karyawan
- b. Kemampuan karyawan
- c. Kepemimpinan
- d. Motivasi
- e. Lingkungan kerja

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat berupa faktor pribadi, kelompok/organisasi, dan faktor psikologisnya.

4. Manfaat evaluasi kinerja

Ada beberapa manfaat evaluasi kinerja, diantaranya:³⁹

- a. Menambah keunggulan karyawan
- b. Ukuran imbalan yang layak

Dengan adanya evaluasi kinerja, pemimpin dapat memberikan imbalan yang layak kepada pegawai.

- c. Pengeposisian pegawai
- d. training dan peningkatan
- e. Tingkatan profesi
- f. Pengstrukturian
- g. Rendahnya penginformasian

³⁸ Zulia maharatun Faiqoh, dkk, “*Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 15 No. 2 Oktober 2014, email: zuliamaharatun@gmail.com, diakses pada tanggal 25 September 2017, pukul 11. 31WIB.

³⁹ Ike KudsyahRachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,..., hal. 124-125

- h. Kehilafan bentuk kegiatan
 - i. Keadilan dalam peluang kerja
 - j. Ancaman luar
5. Sasaran evaluasi kinerja

Dalam makna luas, sasaran evaluasi kinerja adalah:⁴⁰

- a. Membaguskan implementasi kegiatan para aktivis
- b. Mengumpulkan data untuk pegawai dan pemimpin dalam menetapkan ketetapan yang dapat dilakukan
- c. Menyusun pencatatan SDM dalam organisasi
- d. Menambah motivasi kerja sehingga berdampak pada prestasi para pekerja dalam menjalankan kegiatannya

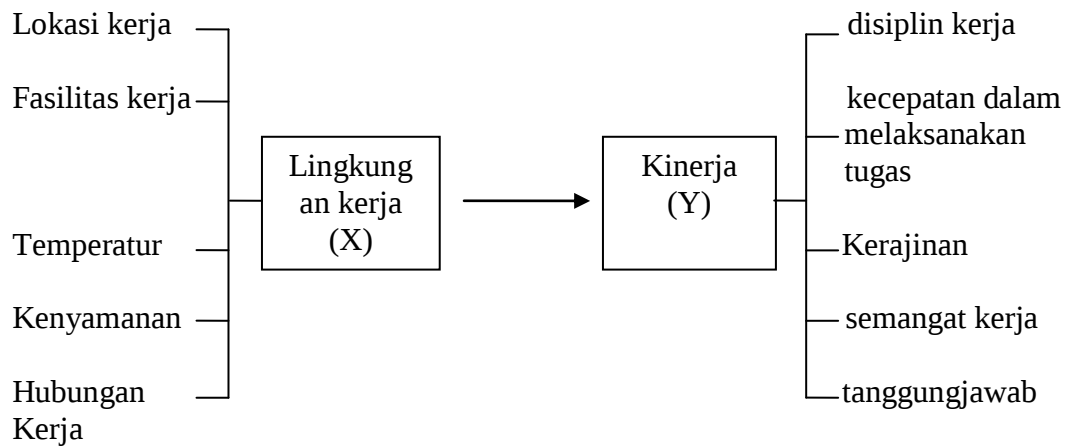
D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan bagian penting yang digambarkan dalam penelitian, untuk memperjelas variabel yang diteliti, yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini dapat digambarkan berdasarkan keterkaitan variabel yaitu hubungan sebab akibat yang berpengaruh terhadap variabel satu dengan variabel yang lain.

Dari uraian tersebut, maka dalam penelitian ini dapat digambarkan kerangka berpikirnya berdasarkan variabel bebas dan terikat. Hal ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

⁴⁰ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1997), hal. 248

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang diramalkan untuk penelitian ke depan, dimana hasilnya bisa benar/sesuai atau salah/melenceng dari hasil penelitian.⁴¹ Oleh sebab itu, maka diadakan pengujian akan kebenarannya. Hal ini dapat diungkapkan sebagai berikut:

H_0 = Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

H_1 = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

⁴¹Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal. 92.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun inti permasalahan yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X)
2. Kinerja sebagai variabel terikat (Y)

Secara lebih rinci, operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel. 3.1 Definisi operasional variabel penelitian

N o	Objek penelitian	Pengertian	Indikator	Ukuran	Skala	Item pernyataan
Variabel bebas (X)						
1.	Lingkungan kerja	lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sumber (Sutrisno: 2010)	- Lokasi kerja - Fasilitas kerja - Temperatur - Kenyamanan - Hubungan kerja Sumber (Sutrisno: 2010)	1-5	Interval	A1-A15 (lihat lampiran 1)
Variabel terikat (Y)						
2.	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja/ perilaku kerja/ dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Sumber (Wirawan: 2013)	- Disiplin kerja - Kecepatan dalam melaksanakan tugas - Kerajinan - Semangat kerja - Tanggung jawab Sumber (Wirawan: 2013)	1-5	Interval	B1-B15 (lihat lampiran 1)

B. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif diterapkan untuk memperoleh hasil penilaian yang benar melalui data yang dihitung.⁴² Kemudian metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.⁴³

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan teknik survei, yaitu metode pengkajian yang dilakukan untuk mendapatkan fakta dari fenomena-fenomena yang nampak dan menemukan informasi secara nyata.⁴⁴ Teknik survei yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pembagian kuesioner.

C. Subjek Penelitian Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah semua objek penelitian yang dapat dijadikan sebagai sumber data dalam penelitian.⁴⁵ Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah semua pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan yang berjumlah 41 orang.

Pengambilan sampel merupakan bagian pokok dalam sebuah penelitian yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Seperti dijelaskan Sugiyono bahwa “sampel adalah bagian dari populasi dan ciri-ciri yang ada dalam populasi”.⁴⁶ Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total*

⁴²Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1998). hal. 36.

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2010), hal. 13

⁴⁴Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), hal. 56.

⁴⁵Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, ...,* hal. 92

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, ...,* hal. 118

sampling (sampling jenuh), yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.⁴⁷ (N=41).

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Observasi

Observasi adalah seluruh kegiatan pengamatan terhadap suatu objek.⁴⁸

2. Mengumpulkan data primer

Data primer dikumpulkan dengan memberikan kuesioner kepada responden yang menjadi objek penelitian (sampel), angket atau kuesioner merupakan kumpulan daftar pertanyaan/ Pernyataan yang disusun secara sistematis, kemudian diberikan kepada responden.⁴⁹

Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibuat terdiri dari 3 pertanyaan/ Pernyataan tiap-tiap satu indikator, sehingga jumlah pertanyaan/ Pernyataan seluruhnya adalah 30 item pertanyaan/ Pernyataan. Hal ini ditentukan berdasarkan pendapat Suharsimi Arikunto dalam menentukan jumlah pertanyaan angket, pertimbangannya adalah:

“Semua indikator sudah terwakili dalam pertanyaan, sekurang-kurangnya satu. Jika indikator yang diungkap tidak terlalu banyak setiap indikator sebaiknya ditanyakan lebih dari satu kali. Yang penting adalah jumlah pertanyaannya jangan terlalu banyak sehingga waktu yang digunakan untuk mengisi hanya kurang lebih satu jam saja.”⁵⁰

⁴⁷ Edy Supriyadi, *SPSS + Amos*, (In Media, 2014), hal. 22

⁴⁸ Freddy Ranguti, *Riset Pemasaran*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007), hal. 42.

⁴⁹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi,...*, hal. 123

⁵⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), hal. 131

Selanjutnya pembuatan angket, yaitu dengan cara sebagai berikut ini:

- a. Persiapan kisi-kisi yang akan dibuat
- b. Penentuan jumlah point
- c. Penetapan jenis angket
- d. Menentukan skor item angket

Kisi-kisi angket ditentukan oleh indikator-indikator dari definisi operasional variabel dalam penelitian ini. Pada angket penelitian diberi pilihan dalam menjawab yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Dalam hal ini terdapat lima pengelompokan jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:⁵¹

- a. Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
- b. Nilai 4 untuk jawaban setuju (S)
- c. Nilai 3 untuk jawaban kurang setuju (KS)
- d. Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
- e. Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

E. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Pengolahan data adalah proses lanjutan dalam penelitian setelah data terkumpul. Dalam penelitian berupa angka-angka dan analisis ini menggunakan alat bantu statistik.⁵²

Analisis data adalah penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan. Cara yang dipilih untuk menganalisis data harus

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitati, Kualitatif,...*, hal. 94

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan,...*, hal. 7

sesuai dengan jenis penelitian dan variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM).

Structural Equation Modeling (SEM) memiliki dua pendekatan yaitu: Pertama disebut sebagai *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan pendekatan lainnya adalah *Variance Based SEM* atau yang lebih dikenal dengan *Partial Least Squares* (PLS).

PLS mempunyai data penelitian yang tidak berpegang pada salah satu distribusi tertentu (bebas distribusi). PLS merupakan salah satu software dari SEM yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan hubungan antara variabel yang kompleks, dengan ukuran sampel minimal 30. Selain itu PLS juga digunakan untuk menilai hubungan setiap indikator dengan variabelnya.

CB-SEM dan PLS-SEM memiliki perbedaan yang paling dominan yaitu PLS-SEM tidak mementingkan teori yang kuat dan tidak mengharuskan data memiliki distribusi yang normal. Hal ini sesuai dengan pernyataan Herman Wold, bahwa PLS bersifat bebas distribusi. Jika dibandingkan dengan pendekatan CB-SEM, evaluasi model PLS memiliki sifat non-parametrik yaitu dengan menilai *outer model*, *Inner model*, dan pengujian hipotesis.

Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model melalui proses iterasi Algoritma. *Inner model* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten melalui proses *bootstrapping*.⁵³ Sedangkan hipotesis adalah pernyataan prediktif tentang

⁵³ Willy Abdillah, dan Jogyanto Hartono, *Partial Least Square (PLS) – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*, (Yogyakarta: ANDI, 2015), hal.193

hubungan antarvariabel. Hipotesis menyebut secara khusus bentuk prediksi tentang hubungan antarvariabel tersebut.⁵⁴

Senada dengan penjelasan di atas, kemudian dalam penelitian ini juga memiliki indikator untuk mengukur kinerja dengan jumlah sampel yang kurang dari 100, maka ditetapkan untuk menggunakan metode PLS-SEM dengan *software* Smart PLS 3 dalam penelitian ini.

1. Pengujian *Measurement Model* (*Outer Model*)

Pengujian *outer model* digunakan untuk memvalidasi model penelitian yang dibangun. Dua parameter utama yang dibangun adalah pengujian validitas konstruk (validitas konvergen dan diskriminan) dan pengujian konsistensi internal (reliabilitas) konstruk.⁵⁵

a. Uji Validitas Konstruk.

Uji validitas konstruk secara umum dapat diukur dengan parameter skor *loading* di model penelitian (*Rule of Thumbs* > 0,7). Jika skor *loading* < 0,5, indikator dapat dihapus dari konstruknya. Jika skor *loading* antara 0,5 – 0,7 sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki skor *loading* tersebut sepanjang skor AVE > 0,5.⁵⁶

1) Uji validitas Konvergen

Uji validitas Konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/ skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang

⁵⁴ Willy Abdillah, dan Jogyanto Hartono,..., hal. 44

⁵⁵ Willy Abdillah, dan Jogyanto Hartono,..., hal. 206

⁵⁶ Willy Abdillah, dan Jogyanto Hartono,..., hal. 206

mengukur konstruk tersebut. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0,7 dan *AVE* > 0,5.⁵⁷

2) Uji validitas diskriminan

Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya atau membandingkan akar *AVE* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar *AVE* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model.⁵⁸

b. Uji Reliabilitas Konstruk

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Namun, *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk.

Rule of thumb nilai *alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Namun sesungguhnya uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah konstruk yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid.⁵⁹

⁵⁷ Willy Abdillah, dan Jogyanto Hartono,..., hal. 195

⁵⁸ Willy Abdillah, dan Jogyanto Hartono,..., hal. 195-196

⁵⁹ Willy Abdillah, dan Jogyanto Hartono,..., hal. 196

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model Struktural (*Inner Model*) dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk uji signifikansi antarkonstruk dalam model struktural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Nilai *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Dalam buku *Partial Least Square (PLS) – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*, Hartono mengungkapkan bahwa ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *T-table* dan *T-statistics*.

Jika nilai *T-statistics* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-table*, berarti hipotesis terdukung. Untuk tingkat keyakinan 95 persen (*alpha* 5 persen) maka nilai *T-table* $\geq 1,96$ dan untuk hipotesis *one-tailed* adalah $\geq 1,64$.⁶⁰

3. Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai *t-statistik* dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai *T-table* $\geq 1,96$ dengan tingkat ketidakakuratan sebesar $(\alpha) = 5\% = 0,05$. Sedangkan pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai probabilitas maka H_1 diterima jika nilai $p < 0,05$. Sehingga kriteria ketentuannya sebagai berikut:

⁶⁰ Willy Abdillah, dan Jogyanto Hartono,..., hal. 211

- a. Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel ($t\text{-statistik} < 1.96$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b. Jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan t-tabel ($t\text{-statistik} \geq 1.96$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- c. Jika nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- d. Jika nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Sebelum membahas tentang hasil penelitian, ada baiknya memaparkan terlebih dahulu tentang objek penelitian. Objek penelitian merupakan bagian utama dalam melakukan penelitian. Dalam hal ini objek penelitiannya adalah Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

Labuhanhaji yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup secara umum. Yang mana secara garis besar Labuhanhaji terpecah menjadi tiga kecamatan dari hasil pemekaran berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) No. 2 Tahun 2002, diantaranya kecamatan Labuhanhaji Barat, Labuhanhaji Timur, dan kecamatan Labuhanhaji.

Setiap kecamatan dari pemekaran tersebut mempunyai Kantor Urusan Agama (KUA) masing-masing, yaitu Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Barat, Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji, dan Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Timur.

Sehingga yang dimaksud dengan Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji disini adalah ketiga Kantor Urusan Agama (KUA) dari pemekaran Labuhanhaji tersebut. Jadi objek penelitian dalam penelitian ini diambil dari ketiga Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji tersebut, yaitu Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Barat, Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji, dan Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Timur.

1. Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Barat

Kantor Urusan Agama Labuhanhaji Barat beralamatkan di Jln. Tapaktuan-Blangpidie, Pasar Blang Keujeren. Kantor ini dibangun pada tahun 2007, dengan luas tanah 360 m² yang berstatuskan tanah wakaf, dan luas gedung 105,78 m², serta terdiri dari 4 ruangan khusus yaitu ruang kepala KUA, ruang nikah/ruang shalat, ruang BP4/ruang pustaka, dan ruang tata usaha.⁶¹

Di setiap ruangan terdapat jumlah inventaris ruangan. Diantaranya dapat dilihat pada tabel berikut:

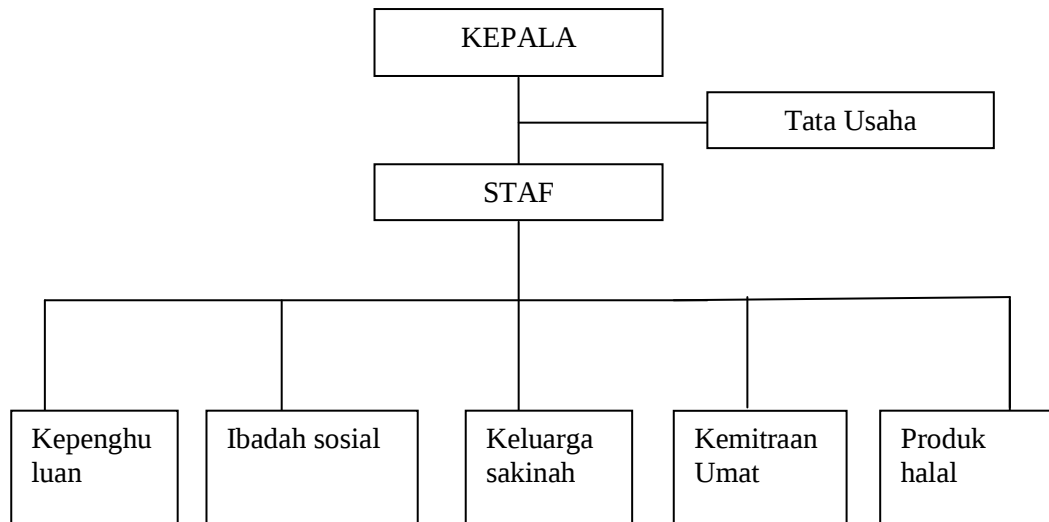
Tabel 4.1 Jumlah Inventaris Ruangan KUA Labuhanhaji Barat

No		Nama Barang	Keterangan	Jumlah
1.	Ruang Kepala KUA	Meja Kerja Kayu	Meja Biro	1
		Laptop		1
		Brandkas		1
		Filin Kabinet Besi		1
		Lemari Besi	Lemari Arsip	1
2.	Ruang Nikah/ Ruang Shalat	Alat Hias	Gorden	1
3.	Ruang BP4/ Ruang Pustaka	Meja Kerja Kayu	Meja Biro	1
		Meja Kerja Kayu	Meja ½ biro	1
		Serial Printer	Printer Simkah	1
4.	Ruang Tata Usaha	Lemari besi	Lemari arsip	1

Sumber: Dokumentasi KUA Labuhanhaji Barat (27/02/18)

⁶¹ Dokumentasi KUA Labuhanhaji Barat (27/02/18)

Di samping itu pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Barat juga memiliki struktur organisasi sebagai berikut:



Sumber: Dokumentasi KUA Labuhanhaji Barat (27/02/18)

Keterangan:

- | | |
|---------------------|----------------------|
| a. Kepala | : Drs. Murdi |
| b. Tata Usaha | : Ruwaida |
| c. Kepenghulan | : Bustami |
| d. Ibadah sosial | : Suardi, S |
| e. Keluarga Sakinah | : Cut Afrida, S. HI |
| f. Kemitraan Umat | : Wirdah, S. Fil. I |
| g. Produk Halal | : Armalati, S. Sos.I |

Dalam mengemban sebuah tujuan, pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Barat menanamkan sebuah visi yaitu menjadikan masyarakat kecamatan yang patuh pada Undang-Undang dan Peraturan (Qanun) yang berlaku, taat beragama, serta terwujudnya keluarga yang sakinah.⁶²

⁶² Dokumentasi KUA Labuhanhaji Barat (27/02/18)

Oleh karena itu, untuk mencapai visi tersebut maka dibuatlah misi sebagai berikut:⁶³

- a. Adanya bimbingan perkawinan dan pencatatan yang akurat dan tepat waktu
- b. Mensosialisasikan undang-undang dan peraturan yang berlaku
- c. Menggalakkan ideologi ummat beragama

2. Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji

Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan terletak di Jln. PU Tapaktuan-Meulaboh. Kantor ini memiliki corak berwarna hijau dengan luas bangunan 150 M², dan luas tanah 455 M². Bangunan yang dibangun memiliki 3 ruangan yaitu ruangan/balai nikah, ruang kepala KUA, dan ruang staf.⁶⁴

Di samping itu juga terdapat beberapa fasilitas, seperti yang terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Fasilitas pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji

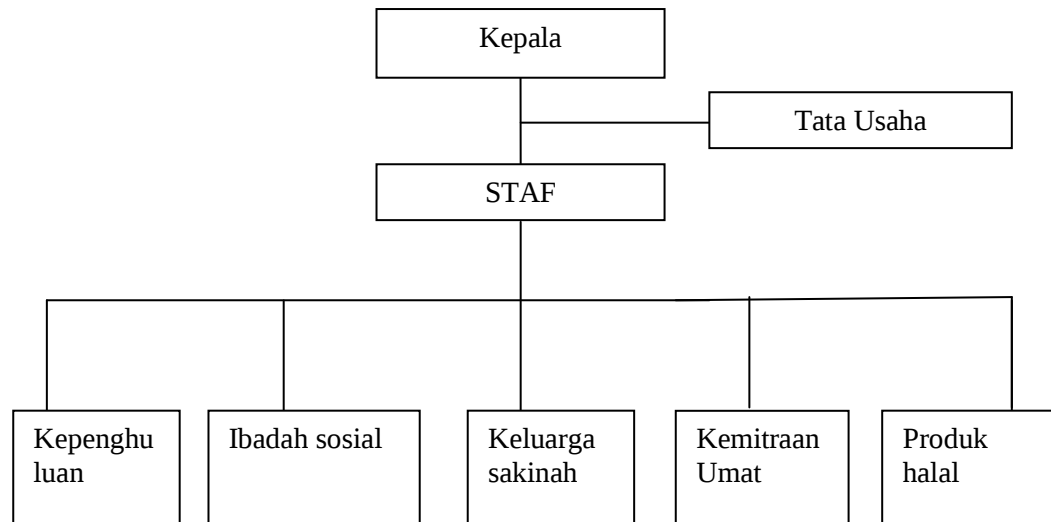
No	Jenis Fasilitas	Jumlah	Kondisi
1.	Kursi	11	Baik
2.	Meja	5	Baik
3.	Komputer	2	Baik
4.	Printer	1	Baik
5.	Lemari Arsip	2	Baik
6.	TV	1	Baik
7.	Kipas Angin	3	Baik
8.	AC	1	Baik
9.	Jam dinding	3	Baik

Sumber: Dokumentasi KUA Labuhanhaji (12/12/17)

⁶³ Dokumentasi KUA Labuhanhaji Barat (27/02/18)

⁶⁴ Dokumentasi KUA Labuhanhaji (12/12/17)

Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji juga memiliki struktur organisasi sebagai berikut:



Sumber: Dokumentasi KUA Labuhanhaji (12/12/17)

Keterangan:

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| a. Kepala | : S. Fairus Satar, S.Ag |
| b. Tata Usaha | : Mulliadi, S.Ag |
| c. Kepenghuluan | : S. Fairus Satar, S.Ag |
| d. Ibadah sosial | : Rasyidah |
| e. Keluarga Sakinah | : Asriyus, A. Ma |
| f. Kemitraan Umat | : Yuslina |
| g. Produk Halal | : Junaidi |

Untuk menjalankan tugas dan kewajiban organisasi tersebut, pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji menanamkan sebuah visi yaitu “Menjadikan masyarakat Kecamatan Labuhanhaji yang patuh pada undang-undang (Qanun) yang berlaku serta terwujudnya keluarga Sakinah, Mawaddah, dan Warahmah.”⁶⁵

Demi mencapai visi tersebut, Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji menerapkan 4 misi diantaranya:⁶⁶

- a. Melakukan bimbingan perkawinan dan pencatat yang akurat dan tepat waktu
 - b. Menegakkan undang-undang dan peraturan (Qanun) yang berlaku
 - c. Melaksanakan bimbingan kepenghuluan, keluarga sakinah, ibadah sosial, pangan halal, kemitraan umat, zakat, wakaf, haji, dan kesejahteraan keluarga
 - d. Meningkatkan lembaga keagamaan (BP.4, P2A, BKM, LPTQ, TPQ, PIH) serta mendorong pendidikan formal dan non formal
3. Kantor Urusan Agama Labuhanhaji Timur

Kantor Urusan Agama Labuhanhaji Timur beralamatkan di Jln. Nasional Tapaktuan-Meulaboh. Kantor ini berdiri pada tahun 2011 dengan luas tanah 520 m², dan luas gedung 192 m², dengan status tanah adalah tanah wakaf. Adapun bangunan yang dibangun ini terdiri dari ruang kepala KUA, ruang nikah/ruang shalat, ruang BP4/arsip, ruang komputer, ruang tata usaha, dan ruang tunggu.⁶⁷

⁶⁵ *Dokumentasi KUA Labuhanhaji (12/12/17)*

⁶⁶ *Dokumentasi KUA Labuhanhaji (12/12/17)*

⁶⁷ *Dokumentasi KUA Labuhanhaji Timur (28/02/18)*

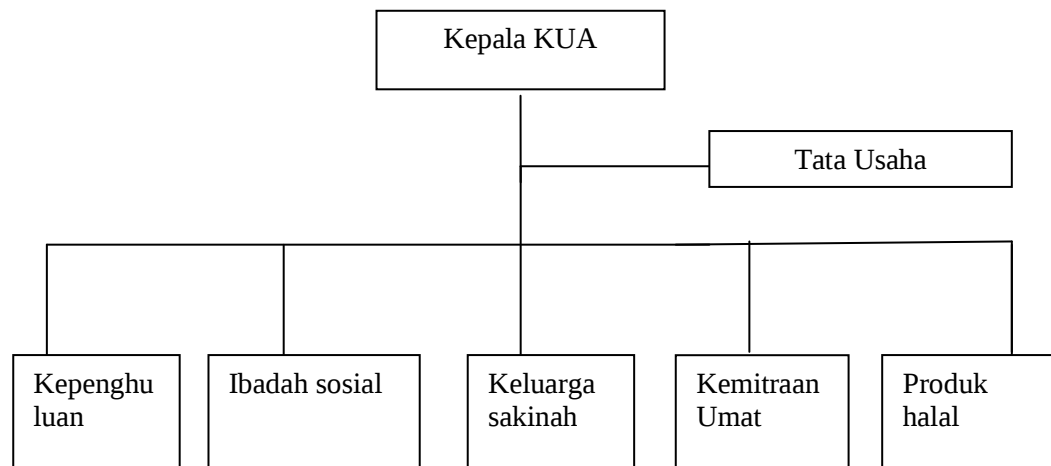
Di setiap ruangan terdapat jumlah inventaris ruangan. Diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Jumlah Inventaris Ruangan KUA Labuhanhaji Timur

No		Nama Barang	Jumlah
1.	Ruang Kepala KUA	Kursi busa	2
		Kursi putar	1
		Meja setengah biro	1
		Jam dinding	1
		Lemari Besi	1
		AC	1
2.	Ruang Nikah/ Ruang Shalat	Meja Nikah	1
		AC	1
		Lampu	2
		Bantal duduk nikah	2
		Tikar Hambal	1
3.	Ruang BP4/ Ruang Pustaka	Lemari Arsip	1
		Dispenser	1
		Meja setengah biro	1
		Kursi	2
4.	Ruang Tata Usaha	Kursi job putar	4
		Kursi busa	1
		Kipas Angin	1
		Meja setengah biro	4
		Komputer	2
		Printer	2
		Laptop	1
5.	Ruang Komputer	Meja setengah biro	1
		Kursi job putar	1
		Computer	1
		Absen sidik jari	1
6.	Ruang tunggu	Meja	1
		Kursi	11
		Jam dinding	1
		Lampu	2

Sumber: Dokumentasi KUA Labuhanhaji Timur(28/02/18)

Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Timur juga memiliki struktur organisasi sebagai berikut:



Sumber: Dokumentasi KUA Labuhanhaji Timur (28/02/18)

Keterangan:

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| a. Kepala | : Drs. Asmadi Abni |
| b. Tata Usaha | : Aja Marwiyah |
| c. Kepenghulan | : Drs. Asmadi Abni |
| d. Ibadah sosial | : Tgk. M. Syamsurya, F. |
| e. Keluarga Sakinah | : Nurbaiti |
| f. Kemitraan Umat | : Elisa Arfiani |
| g. Produk Halal | : Rusda Elita |

Kemudian dalam mencapai tujuan yang diinginkan, pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Timur dibangun sebuah visi yaitu terwujudnya masyarakat kecamatan Labuhanhaji Timur agamis, taat beribadah, dan patuh

terhadap undang-undang dan peraturan yang berlaku. Dan untuk mencapai visi tersebut maka dibuatlah misi sebagai berikut:⁶⁸

- a. Meningkatkan pelayanan prima, sopan, dan ramah
- b. Meningkatkan pelayanan dan bimbingan pernikahan cepat, tepat, dan akurat
- c. Menghidupkan lembaga keagamaan

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan ciri-ciri responden dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, pekerjaan, dan pendapatan per bulan para responden yang berjumlah sebanyak 41 orang.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, dapat dipaparkan seluruh karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.4 Jenis Kelamin

No	Uraian Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	24	58,5%
	Perempuan	17	41,5%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data yang diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, terdapat 24 orang atau 58,5% dari pegawai (responden) yang berjenis kelamin laki-laki, dan 17 orang atau 41,5% yang berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat disimpulkan pegawai pada Kantor

⁶⁸ Dokumentasi KUA Labuhanhaji Timur (28/02/18)

Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan lebih didominasi oleh laki-laki.

Tabel 4.5 Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
2	18-24	2	4,9 %
	25-31	8	19,5 %
	32-38	11	26,8 %
	39-45	13	31,7 %
	46-52	5	12,2 %
	53-59	2	4,9 %
Jumlah		41	100 %

Sumber: data yang diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut, terdapat 2 orang atau 4,9 % yang berusia 18-24 tahun, 8 orang atau 19,5 % yang berusia 25-31 tahun, 11 orang atau 26,8 % yang berusia 32-38 tahun, 13 orang atau 31,7 % yang berusia 39-45 tahun, 5 orang atau 12,2 % yang berusia 46-52 tahun, dan 2 orang atau 4,9 % yang berusia 53-59 tahun. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan lebih dominan berusia sekitar 39-45 tahun.

Tabel 4.6
Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
3	Menikah	35	85,4 %
	Belum Menikah	6	14,6 %
Jumlah		41	100 %

Sumber: data yang diolah pada tahun 2018

Sesuai dengan tabel 4.6, terdapat 35 orang atau 85,4 % dari responden berstatus menikah, dan 6 orang atau 14,6 % belum menikah. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan lebih dominan sudah menikah.

Tabel 4.7 Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
4	SLTA/SMK/MAN	19	46,3 %
	AKADEMI/DIPLOMA (D-III)	1	2,4 %
	Sarjana (S-1)	21	51,2 %
Jumlah		41	100 %

Sumber: data yang diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7, terdapat 19 orang atau 46,3 % dari responden yang pendidikan terakhirnya SLTA/SMK/MAN, 1 orang atau 2,4 % tamatan AKADEMI/DIPLOMA (D-III), dan 21 orang atau 51,2 % yang pendidikan terakhirnya Sarjana (S-1). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan didominasi oleh pegawai yang pendidikan terakhirnya Sarjana (S-1).

Tabel 4.8 Pekerjaan

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
5	PNS	14	34,1 %
	Kontrak Non PNS	25	61 %
	Honor	2	4,9 %
Jumlah		41	100 %

Sumber: data yang diolah pada tahun 2018

Sesuai dengan tabel 4.8, dikelompokkan bahwa 14 orang atau 34,1 % dari responden yang pekerjaannya PNS, 25 orang atau 61 % yang pekerjaannya Kontrak Non PNS, dan 2 orang atau 4,9 % yang pekerjaannya Honor. Sehingga dapat didata bahwa pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan lebih dominan dengan pekerja yang Kontrak Non PNS.

Tabel 4.9 Pendapatan Per Bulan

No	Pendapatan Per Bulan	Frekuensi	Persentase
6	<Rp. 1.000.000	26	63,4%
	Rp. 1.000.000- Rp. 1.999.999	1	2,4%
	Rp. 2.000.000- Rp. 2.999.999	6	14,6 %
	Rp. 3.000.000- Rp. 3.999.999	6	14,6 %
	>Rp. 5.000.000	2	4,9 %
Jumlah		41	100 %

Sumber: data yang diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui bahwa 26 orang atau 63,4 % dari responden yang pendapatan per bulannya < Rp 1.000.000, 1 orang atau 4,9 % yang berpendapatan Rp 1.000.000-Rp 1.999.999, 6 orang atau 14,6 % yang berpendapatan Rp. 2.000.000-Rp 2.999.999, 6 orang atau 14,6 % yang berpendapatan Rp 3.000.000-Rp 3.999.999, dan 2 orang atau 4,9 % yang berpendapatan > Rp. 5.000.000. Sehingga disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan didominasi dengan yang berpendapatan <Rp. 1.000.000.

2. Persepsi responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan kepada Pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan dan telah diisi oleh pegawai/ responden tersebut, maka didapatkan jawaban para responden sebagai berikut:

a. Persepsi responden terhadap Lingkungan Kerja pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Adapun penjelasan mengenai persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Persepsi Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (X)		PILIHAN JAWABAN					RATA-RATA
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Lokasi kerja yang sempit membuat saya tidak nyaman dalam bekerja	0	10	17	5	9	3,317073
2	Lokasi kerja yang kecil membuat saya sukar untuk bebas bergerak	0	9	10	13	9	3,536585
3	Semangat kerja berkurang karena lokasi kerja yang sempit	3	10	11	9	8	3,219512
4	Terbatasnya fasilitas kerja menghambat kecepatan kerja saya dalam membuat tugas	0	9	16	9	7	3,341463
5	Saya membutuhkan fasilitas kerja yang lebih lengkap untuk kelancaran tugas	0	10	7	18	6	3,487805
6	Saya merasa tidak puas bekerja dengan fasilitas kerja yang ada	0	10	11	12	8	3,439024
7	Tingginya temperatur dalam ruangan menimbulkan kurangnya semangat kerja	2	15	5	11	8	3,195122
8	Saya membutuhkan tambahan pendingin	2	10	10	13	6	3,268293

	ruangan agar temperatur ruangan lebih baik						
9	Temperatur ruangan yang kurang dingin membuat saya gerah	2	8	12	11	8	3,365854
10	Kenyamanan membantu proses kerja yang efektif dan efisien	2	13	7	14	5	3,170732
11	Semangat kerja meningkat karena kenyamanan tempat kerja	3	8	15	10	5	3,146341
12	Kenyamanan meningkatkan kedisiplinan	2	7	8	20	4	3,414634
13	Komunikasi antar sesama pegawai meningkatkan hubungan kerja yang baik	3	7	10	13	8	3,390244
14	Hubungan kerja antara pegawai dengan atasan meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja	2	8	10	15	6	3,365854
15	Hubungan kerja antara atasan dengan pegawai meningkatkan semangat dalam bekerja	0	6	9	19	7	3,658537
RERATA							3,354472

Sumber: data yang diolah pada tahun 2018

Terkait dengan persepsi responden terhadap lingkungan kerja yang terdapat pada tabel 4.10, maka dijelaskan bahwa pernyataan pertama “Lokasi kerja yang sempit membuat saya tidak nyaman dalam bekerja” terdapat 0 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 10 orang yang menjawab tidak setuju, 17 orang yang menjawab kurang setuju, 5 orang yang menjawab setuju, dan 9 orang

yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,317073.

Pernyataan kedua “Lokasi kerja yang kecil membuat saya sukar untuk bebas bergerak” terdapat 0 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 9 orang yang menjawab tidak setuju, 10 orang yang menjawab kurang setuju, 13 orang yang menjawab setuju, dan 9 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,536585.

Pernyataan ketiga “Semangat kerja berkurang karena lokasi kerja yang sempit” terdapat 3 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 10 orang yang menjawab tidak setuju, 11 orang yang menjawab kurang setuju, 9 orang yang menjawab setuju, dan 8 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,219512.

Kemudian dilanjutkan dengan pernyataan keempat “Terbatasnya fasilitas kerja menghambat kecepatan kerja saya dalam membuat tugas” terdapat 0 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 9 orang yang menjawab tidak setuju, 16 orang yang menjawab kurang setuju, 9 orang yang menjawab setuju, dan 7 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,341463.

Pernyataan kelima “Saya membutuhkan fasilitas kerja yang lebih lengkap untuk kelancaran tugas” terdapat 0 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 10 orang yang menjawab tidak setuju, 7 orang yang menjawab kurang setuju, 18 orang yang menjawab setuju, dan 6 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,487805.

Pernyataan keenam “Saya merasa tidak puas bekerja dengan fasilitas kerja yang ada” terdapat 0 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 10 orang yang menjawab tidak setuju, 11 orang yang menjawab kurang setuju, 12 orang yang menjawab setuju, dan 8 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,439024.

Selanjutnya pernyataan ketujuh “Tingginya temperatur dalam ruangan menimbulkan kurangnya semangat kerja” terdapat 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 15 orang yang menjawab tidak setuju, 5 orang yang menjawab kurang setuju, 11 orang yang menjawab setuju, dan 8 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,195122.

Pernyataan kedelapan “Saya membutuhkan tambahan pendingin ruangan agar temperatur ruangan lebih baik” terdapat 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 10 orang yang menjawab tidak setuju, 10 orang yang menjawab kurang setuju, 13 orang yang menjawab setuju, dan 6 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,268293.

Pernyataan kesembilan “Temperatur ruangan yang kurang dingin membuat saya gerah” terdapat 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 8 orang yang menjawab tidak setuju, 12 orang yang menjawab kurang setuju, 11 orang yang menjawab setuju, dan 8 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,365854.

Pernyataan kesepuluh “Kenyamanan membantu proses kerja yang efektif dan efisien” terdapat 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 13 orang yang menjawab tidak setuju, 7 orang yang menjawab kurang setuju, 14 orang yang menjawab setuju, dan 5 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,170732.

Pernyataan kesebelas “Semangat kerja meningkat karena kenyamanan tempat kerja” terdapat 3 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 8 orang yang menjawab tidak setuju, 15 orang yang menjawab kurang setuju, 10 orang yang menjawab setuju, dan 5 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,146341.

Pernyataan keduabelas “Kenyamanan meningkatkan kedisiplinan ” terdapat 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 7 orang yang menjawab tidak setuju, 8 orang yang menjawab kurang setuju, 20 orang yang menjawab setuju, dan 4 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,414634.

Pernyataan ketigabelas “Komunikasi antar sesama pegawai meningkatkan hubungan kerja yang baik” terdapat 3 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 7 orang yang menjawab tidak setuju, 10 orang yang menjawab kurang setuju, 13 orang yang menjawab setuju, dan 8 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,390244.

Pernyataan keempatbelas “Hubungan kerja antara pegawai dengan atasan meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja” terdapat 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 8 orang yang menjawab tidak setuju, 10 orang yang

menjawab kurang setuju, 15 orang yang menjawab setuju, dan 6 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,365854.

Pernyataan kelimabelas “Hubungan kerja antara atasan dengan pegawai meningkatkan semangat dalam bekerja” terdapat 0 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 6 orang yang menjawab tidak setuju, 9 orang yang menjawab kurang setuju, 19 orang yang menjawab setuju, dan 7 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,658537.

Dari nilai rata-rata tiap indikator tersebut maka didapatkan nilai rerata sebesar 3,354472 atau disebut juga persepsi responden terhadap lingkungan kerja tergolong cukup baik.

b. Persepsi responden terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan

Kinerja adalah hasil kerja/ perilaku kerja/ dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Adapun penjelasan mengenai persepsi responden terhadap variabel kinerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

KINERJA (Y)		PILIHAN JAWABAN					
		STS	TS	KS	S	SS	RATA-RATA
1	Perhatian pemimpin meningkatkan disiplin kerja saya	1	5	6	10	19	4
2	Disiplin kerja yang diterapkan meningkatkan tanggungjawab saya	1	8	10	12	10	3,536585
3	Saya datang tepat waktu dengan diterapkannya kedisiplinan kerja	0	6	7	9	19	4
4	Fasilitas yang ada menghambat kecepatan dalam melaksanakan tugas	0	10	15	6	10	3,390244
5	Fasilitas kerja yang lebih lengkap meningkatkan kecepatan dalam melaksanakan tugas	0	10	13	9	9	3,414634
6	Kecepatan dalam melaksanakan tugas meningkat dengan fasilitas kerja yang lengkap	1	8	10	13	9	3,512195
7	Kerajinan pegawai semakin meningkat	1	10	9	13	8	3,414634
8	Kenyamanan kerja	1	14	11	7	8	3,170732

	meningkatkan kerajinan pegawai						
9	Kerajinan semakin tinggi karena ketentraman kerja	2	9	9	16	5	3,317073
10	Fasilitas yang ada meningkatkan semangat kerja saya	0	12	14	8	7	3,243902
11	Lokasi kerja yang luas membangkitkan semangat kerja	0	10	10	17	4	3,365854
12	Semangat kerja meningkat dengan suhu ruangan yang normal	0	9	10	19	3	3,390244
13	Pegawai sudah bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya	0	11	13	9	8	3,341463
14	Kerjasama antar sesama meningkatkan tanggungjawab pegawai	1	9	13	12	6	3,317073
15	Perhatian pemimpin meningkatkan tanggungjawab pegawai	0	8	4	17	12	3,804878
RERATA							3,481301

Sumber: data yang diolah pada tahun 2018

Berkenaan dengan tabel 4.11 tentang persepsi responden terhadap kinerja, maka dapat dijelaskan bahwa pada pernyataan pertama “Perhatian pemimpin meningkatkan disiplin kerja saya” terdapat 1 orang yang menjawab sangat tidak

setuju, 5 orang yang menjawab tidak setuju, 6 orang yang menjawab kurang setuju, 10 orang yang menjawab setuju, dan 19 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 4.

Pernyataan kedua “Disiplin kerja yang diterapkan meningkatkan tanggungjawab saya” terdapat 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 8 orang yang menjawab tidak setuju, 10 orang yang menjawab kurang setuju, 12 orang yang menjawab setuju, dan 10 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,536585.

Pernyataan ketiga “Saya datang tepat waktu dengan diterapkannya kedisiplinan kerja” terdapat 0 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 6 orang yang menjawab tidak setuju, 7 orang yang menjawab kurang setuju, 9 orang yang menjawab setuju, dan 19 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 4.

Pernyataan keempat “Fasilitas yang ada menghambat kecepatan dalam melaksanakan tugas” terdapat 0 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 10 orang yang menjawab tidak setuju, 15 orang yang menjawab kurang setuju, 6 orang yang menjawab setuju, dan 10 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,390244.

Pernyataan kelima “Fasilitas kerja yang lebih lengkap meningkatkan kecepatan dalam melaksanakan tugas” terdapat 0 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 10 orang yang menjawab tidak setuju, 13 orang yang menjawab

kurang setuju, 9 orang yang menjawab setuju, dan 9 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,414634.

Pernyataan keenam “Kecepatan dalam melaksanakan tugas meningkat dengan fasilitas kerja yang lengkap” terdapat 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 8 orang yang menjawab tidak setuju, 10 orang yang menjawab kurang setuju, 13 orang yang menjawab setuju, dan 9 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,512195.

Pernyataan ketujuh “Kerajinan pegawai semakin meningkat” terdapat 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 10 orang yang menjawab tidak setuju, 9 orang yang menjawab kurang setuju, 13 orang yang menjawab setuju, dan 8 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,414634.

Pernyataan kedelapan “Kenyamanan kerja meningkatkan kerajinan pegawai” terdapat 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 14 orang yang menjawab tidak setuju, 11 orang yang menjawab kurang setuju, 7 orang yang menjawab setuju, dan 8 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,170732.

Pernyataan kesembilan “Kerajinan semakin tinggi karena ketentraman kerja” terdapat 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 9 orang yang menjawab tidak setuju, 9 orang yang menjawab kurang setuju, 16 orang yang

menjawab setuju, dan 5 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,317073.

Kemudian pada pernyataan kesepuluh “Fasilitas yang ada meningkatkan semangat kerja saya” terdapat 0 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 12 orang yang menjawab tidak setuju, 14 orang yang menjawab kurang setuju, 8 orang yang menjawab setuju, dan 7 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,243902.

Pernyataan kesebelas “Lokasi kerja yang luas membangkitkan semangat kerja” terdapat 0 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 10 orang yang menjawab tidak setuju, 10 orang yang menjawab kurang setuju, 17 orang yang menjawab setuju, dan 4 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,365854.

Pernyataan keduabelas “Semangat kerja meningkat dengan suhu ruangan yang normal” terdapat 0 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 9 orang yang menjawab tidak setuju, 10 orang yang menjawab kurang setuju, 19 orang yang menjawab setuju, dan 3 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,390244.

Selanjutnya pernyataan ketigabelas “Pegawai sudah bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya” terdapat 0 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 11 orang yang menjawab tidak setuju, 13 orang yang menjawab kurang setuju, 9 orang yang menjawab setuju, dan 8 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,341463.

Pernyataan keempatbelas “Kerjasama antar sesama meningkatkan tanggungjawab pegawai” terdapat 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 9 orang yang menjawab tidak setuju, 13 orang yang menjawab kurang setuju, 12 orang yang menjawab setuju, dan 6 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,317073.

Dan pernyataan kelimabelas “Perhatian pemimpin meningkatkan tanggungjawab pegawai” terdapat 0 orang yang menjawab sangat tidak setuju, 8 orang yang menjawab tidak setuju, 4 orang yang menjawab kurang setuju, 17 orang yang menjawab setuju, dan 12 orang yang menjawab sangat setuju. Sehingga didapatkan nilai rata-rata dari item pernyataan tersebut sebesar 3,804878.

Terkait dengan nilai rata-rata tiap item pernyataan maka didapatkan nilai rerata sebesar 3,481301. Hal ini menjelaskan bahwa persepsi responden terhadap kinerja tergolong baik.

3. Hasil Analisis Data

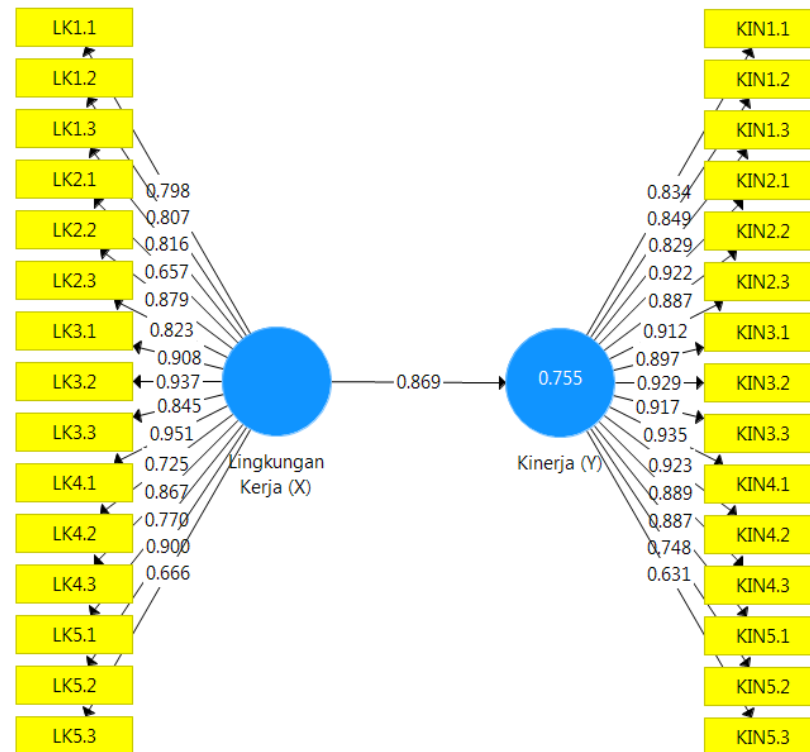
Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan software smartPLS 3. Software yang digunakan ini memiliki 2 komponen untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian. Komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut:

a. Menilai Outer Model atau Measurement Model

Pengujian *outer* model digunakan untuk memvalidasi model penelitian yang dibangun. Dua parameter utama yang dibangun adalah pengujian validitas konstruk (validitas konvergen dan diskriminan) dan pengujian konsistensi internal

(*reliabilitas*) konstruk. Berdasarkan pengujian *outer model* yang dilakukan maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Gambar 4.1 Tampilan hasil *PLS Algorithm (Outer Model)*



Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2018

Dari hasil pengujian *outer model* pada gambar 4.1 di atas, maka dapat dijelaskan uji validitas konstruk dan uji *reliabilitas* konstruk.

1) Uji Validitas Konstruk

Uji validitas konstruk dapat dilihat dari hasil validitas konvergen dan validitas diskriminan. Namun secara umum dapat diukur dengan parameter skor *loading* di model penelitian (*Rule of Thumbs* > 0,7). Jika skor *loading* < 0,5, indikator dapat dihapus dari konstruknya. Jika skor *loading* antara 0,5 – 0,7 sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki skor *loading*

tersebut sepanjang skor AVE indikator tersebut $> 0,5$.⁶⁹ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan batas skor loading $> 0,6$.

Terkait tentang hasil pengolahan *outer model* pada gambar 4.1. Nilai *outer model* atau semua skor *loading* memiliki nilai di atas 0,60, sehingga item pernyataan/pertanyaan tiap indikator untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model (valid).

a) Validitas Konvergen

Uji validitas Konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/ skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* $> 0,7$, dan AVE $> 0,5$.⁷⁰

Namun berdasarkan ketentuan umum tentang uji validitas konstruk yang dijelaskan sebelumnya, maka batas skor loading yang digunakan peneliti adalah 0,6. Sehingga semua pernyataan/pertanyaan tiap indikator untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model (valid).

Selain melihat nilai korelasi tiap item pernyataan/pertanyaan dari masing-masing indikator, validitas konvergen dapat dilihat dari nilai AVE. Dengan ketentuan nilai AVE sebesar $> 0,5$ sehingga nilai validitas konvergen dapat dikatakan baik.

⁶⁹ Willy Abdillah, dan Jogyanto Hartono,..., hal. 206

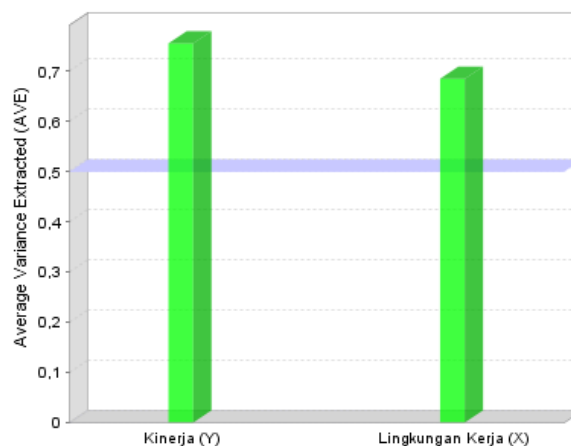
⁷⁰ Willy Abdillah, dan Jogyanto Hartono,..., hal. 195

Tabel 4.12 AVE

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kinerja (Y)	0.756	0.758	0.035	21.380	0.000
Lingkungan Kerja (X)	0.686	0.685	0.046	15.059	0.000

Sumber: data primer yang diolah dengan SmartPLS pada tahun 2018

Gambar 4.2 AVE



Berhubungan dengan hasil pengujian model pengukuran yang terdapat pada gambar 4.1 dan 4.2 serta tabel 4.12 maka dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel lingkungan kerja diukur dengan X1.01-X1.15. Semua item pernyataan/pertanyaan dari tiap indikator memiliki skor *loading* > 0,6, AVE > 0,5.
- Variabel kinerja diukur dengan Y1.01-Y1.15. Semua item pernyataan/pertanyaan dari tiap indikator memiliki skor *loading* > 0,6, AVE > 0,5.

Berdasarkan hasil faktor loading di atas maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja mempunyai validitas konvergen yang baik.

b) Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya atau membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Hasil pengujian validitas diskriminan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.13 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X)
KIN1.1	0.834	0.760
KIN1.2	0.849	0.770
KIN1.3	0.829	0.772
KIN2.1	0.922	0.831
KIN2.2	0.887	0.787
KIN2.3	0.912	0.825
KIN3.1	0.897	0.763
KIN3.2	0.929	0.788
KIN3.3	0.917	0.745
KIN4.1	0.935	0.769
KIN4.2	0.923	0.764
KIN4.3	0.889	0.767
KIN5.1	0.887	0.729
KIN5.2	0.748	0.613
KIN5.3	0.631	0.599
LK1.1	0.656	0.798
LK1.2	0.726	0.807
LK1.3	0.746	0.816
LK2.1	0.487	0.657
LK2.2	0.740	0.879
LK2.3	0.725	0.823
LK3.1	0.823	0.908
LK3.2	0.826	0.937
LK3.3	0.698	0.845
LK4.1	0.843	0.951
LK4.2	0.690	0.725
LK4.3	0.721	0.867

LK5.1	0.640	0.770
LK5.2	0.798	0.900
LK5.3	0.566	0.666

Sumber : Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2018

Mengenai tabel 4.13 dijelaskan bahwa nilai *cross loading* menunjukkan adanya validitas diskriminan yang baik, karena tiap-tiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi jika dibandingkan dengan indikator variabel laten lainnya. Seperti loading faktor LK1.1 memiliki nilai sebesar 0.798 lebih tinggi daripada loading faktor dengan konstruk lain KIN1.1 dengan nilai sebesar 0.656.

2) Uji Reliabilitas Konstruk

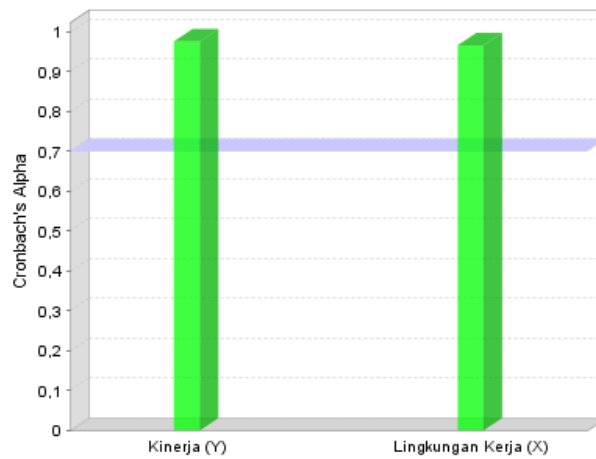
Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Rule of thumb nilai *alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan batas nilai *alpha* dan *composite reliability* > 0,7.

a) Cronbach's Alpha

Tabel 4.14 Cronbach's Alpha

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kinerja (Y)	0.976	0.976	0.005	200.536	0.000
Lingkungan Kerja (X)	0.966	0.965	0.008	118.496	0.000

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2018

Gambar 4.3 Cronbach's Alpha

Sehubungan dengan tabel 4.14 dan gambar 4.3, nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan oleh semua variabel yaitu di atas > 0.7 sehingga semua indikator variabel adalah reliabel atau memenuhi uji reabilitas.

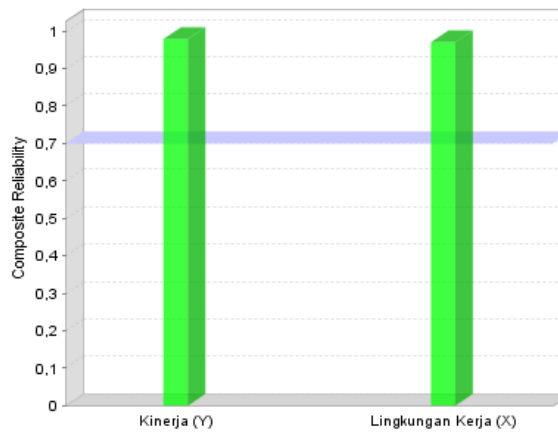
b) Composite Reliability

Tabel 4.15 Composite Reliability

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kinerja (Y)	0.979	0.979	0.004	236.209	0.000
Lingkungan Kerja (X)	0.970	0.969	0.007	143.772	0.000

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2018

Gambar 4.4 Composite Reliability

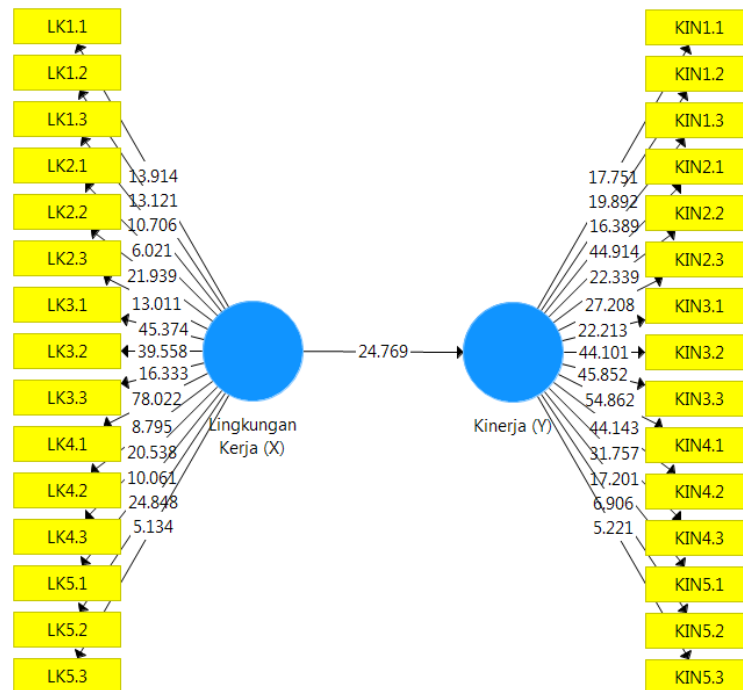


Berkenaan dengan tabel 4.15 dan gambar 4.4, terdapat nilai *composite reliability* dari semua variabel di atas > 0.7 sehingga semua indikator variabel adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

b. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model Struktural (*Inner Model*) adalah model struktural yang menghubungkan antar variabel laten yang dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun akurat. Hal ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.5 Tampilan Hasil Uji Bootstrapping



Sumber : Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2018

Pengujian *Inner Model* dilakukan untuk melihat persentase pengaruh antara variabel satu dengan yang lain. Penilaian model struktural (*inner model*) dalam PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* dari path.

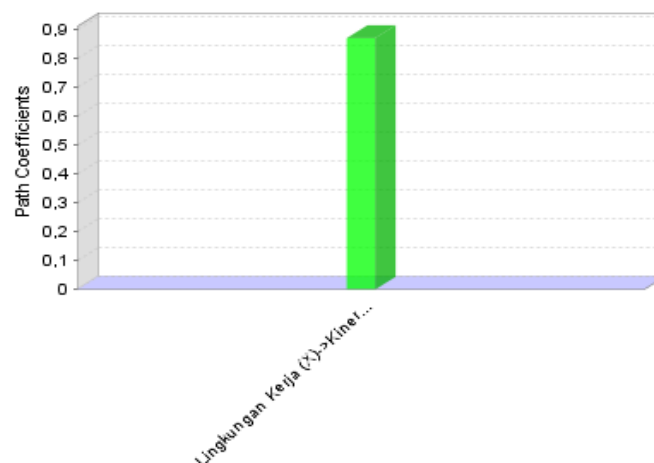
Kemudian untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel path coefficient pada output SmartPLS di bawah ini:

Tabel 4.16
Path coefficients (Original Sample, Sample Mean, STDEV, T Statistics, V Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X) -> Kinerja (Y)	0.869	0.870	0.035	24.769	0.000

Sumber : Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2018

Gambar 4.6 Path coefficients charts



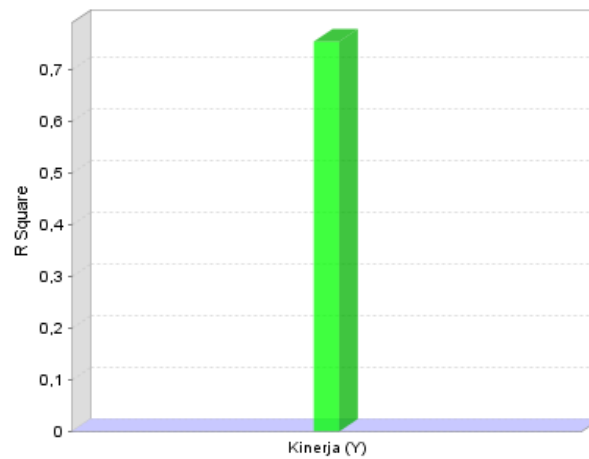
Dari tabel di atas, maka terdapat nilai T-statistic sebesar 24.769 yang lebih besar dari t-tabel 1,96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4.17 R-square

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kinerja (Y)	0.755	0.759	0.061	12.465	0.000

Sumber : Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2018

Gambar 4.7 R-square charts



Hasil yang terdapat pada tabel 4.17 dan gambar 4.7 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,755. Hasil ini menunjukkan bahwa 75,5% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja sebesar 0,755 tergolong dalam kategori kuat.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Pokok utama yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *Path Coefficients* (Mean, STDEV, T-Values). Dalam tabel 4.18 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model structural sebagai berikut:

Tabel 4.18
Path Coefficients (Original Sample, Sample Mean, STDEV, T Statistic, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X) -> Kinerja (Y)	0.869	0.870	0.035	24.769	0.000

Sumber : Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai original sample lingkungan kerja adalah 0.869 dengan signifikansi 24.769 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1.96. Kemudian nilai probabilitasnya $0,000 < 0,05$ sehingga nilai tersebut dapat diindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan dapat diterima.

C. Pembahasan

Terkait dengan pembahasan masalah penelitian, dikembangkan sebuah model penelitian empiris dengan menggunakan dua variabel penelitian yaitu Lingkungan Kerja dan Kinerja.

Mengenai penelitian ini data primer diambil secara langsung dari responden melalui pembagian kuesioner kepada pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Jumlah responden yang terdapat dalam penelitian ini adalah 41 responden dengan menggunakan bantuan teknik analisis PLS-SEM dengan *software* SmartPLS3.

Setelah melakukan penelitian dengan menguji hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini, maka ditarik kesimpulan dari hipotesis tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor
Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan

Berkenaan dengan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima. Hal ini sesuai dengan nilai *t-statistic* yang didapatkan sebesar 24.769 yang lebih besar dari 1,96. Dikuatkan lagi dengan nilai probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. sehingga, hipotesis awal dalam penelitian ini diterima.

Mengenai hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya.

2. Persentase Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada
Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan kepada pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan dan telah diuji dengan menggunakan SmartPLS3 bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan sebesar 75,5%

Hasil tersebut telah membuktikan nilai R Square pada tabel 4.23 yang berjumlah 0,755 menjelaskan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh variabel X

sebesar 75,5% dan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teliti.

BAB V PENUTUP

Setelah dilakukan analisis data dan diperoleh hasilnya, maka dalam bagian ini akan diuraikan hasil tersebut sebagai bahan penutup dalam penelitian ini. Pembahasan tersebut dituangkan dalam bentuk kesimpulan dan saran, sehingga ditulis pada bagian di bawah ini:

A. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah didapatkan maka dapat disimpulkan diantaranya:

1. Secara umum terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Dibuktikan dengan kuesioner yang telah diajukan dan diuji kepada pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan, sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$, nilai t_{hitung} sebesar 24.769 sedangkan nilai t_{table} sebesar 1.96. Kemudian dikuatkan lagi dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian hasil penelitian ini diterima.
2. Koefisien R Square menjelaskan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0.755 yang berarti besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 75.5 %.

3. Secara khusus juga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan, terutama pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Labuhanhaji (Labuhanhaji Induk). Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang telah dilakukan dari observasi awal hingga observasi ketika melakukan penelitian langsung di lapangan. Dimana keterbatasan fasilitas kerja mendominasi pengaruh kinerja pegawai, seperti kurangnya komputer mengakibatkan keterlambatan kerja, kurangnya kursi dan meja membuat pegawai tidak rutin (dibatasi) masuk kantor sehingga terjadi pergantian masuk jam kerja.

B. Saran

1. Bagi Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, yang membuktikan bahwa lingkungan kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja sebesar 75,5%. Sehingga untuk ke depannya perlu dipertimbangkan masalah lingkungan kerja. Seperti adanya penambahan kursi, meja dan komputer, penambahan AC, perluasan lokasi kerja, serta pembersihan lokasi kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk menambah materi yang terkait agar lebih sempurna dan mencari variabel lainnya yang bisa dijadikan indikator dalam penelitian dimasa depan. Hal ini karena banyaknya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan serta berkaitan erat dengan lingkungan kerja dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Bambang Marhijanto, 1999, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Masa Kini*, Surabaya: Terbit Terang.
- Bintoro, dan Daryanto, 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Burhan Bungin, 2008, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana.
- Didin Hafidhuddin, dan Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Edy Supriyadi, 2014, *SPSS + Amos*, In Media.
- Freddy Rangkuti, 2007, *Riset Pemasaran*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hadari Nawawi, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Herman Sofyandi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. 1, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, 2003, *Pengantar Statistika*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar, 1998, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Ike Kudsyah Rachmawati, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Liosten Tampubolon Rianna Roosida Uly, 2014, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, ed. 1 Yogyakarta: CV. Andi Offsethal.
- Miftah Thoha, 2007, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Moh. Nazir, 2005, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riduwan, 2004, *Metode dan Teknik Penulisan Tesis*, Bandung: Alfabeta.
- Santoso. S, 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Paramatik*, Jakarta: Alex Media Komputindo Gramedia.

- Soekidjo Notoatmodjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Surya Dharma, 2005, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori, dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, 2012, *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*, Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Willy Abdillah, dan Jogiyanto Hartono, 2015, *Partial Least Square (PLS) – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: ANDI.
- Windy Novia, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*.
- Wirawan, 2013, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian, cet. 1*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Jurnal internet (Elektronik):

- David Harly Weol, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, VOL. 15 No. 05.
- Edduar Hendri, 2012, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 9, No.3.
- Eldha shintia, Alini Gilang, 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I, *Jurnal Sositologi*, Vol. 15, No 1.
- Ferry Moulana, dkk, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 44 No. 1.
- Gusti Abdul Wakhid, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru, *Jurnal Kindai*, Vol. 10, No. 1.

Nadiya Lifa Ningrum, dkk, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11 No. 1.

Rasfiani Damsjik, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Donggala, *Jurnal Katalogis*, Vol. 5, No. 1.

Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, dkk, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2.

Zulia maharatun Faiqoh, dkk, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 15 No. 2.

Lainnya:

Dokumentasi KUA Labuhanhaji Barat (27/02/18)

Dokumentasi KUA Labuhanhaji (12/12/17)

Dokumentasi KUA Labuhanhaji Timur (28/02/18)

Perda No. 2 Tahun 2002 tentang *Pembentukan Kecamatan Labuhanhaji Timur, Labuhanhaji Barat, Kluet Tengah, Kluet Timur, Bakongan Timur, dan Trumon Timur Kabupaten Aceh Selatan*, (LD No.2 Tahun 2002 Seri D No. 1 tanggal 15 April 2002)

Qs. Ali Imran:159

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Desi Rahma
2. Tempat/Tgl.Lahir : Desa Pasar Lama/ 29 Desember 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 140403009
6. Kebangsaan : Warga Negara Indonesia (WNI)
7. Alamat : Desa Pasar Lama
 - a. Kecamatan : Labuhanhaji
 - b. Kabupaten : Aceh Selatan
 - c. Provinsi : Aceh
8. Telp/HP : +62 853 6142 5851
9. E_Mail : desyrahmaa29@gmail.com



B. Riwayat Pendidikan

10. SD/MI : SDN 6 Labuhanhaji (2002 s.d. 2008)
11. SMP/MTs : SMPN 1 Labuhanhaji (2008 s.d. 2011)
12. SMA/MA : SMAN 1 Labuhanhaji (2011 s.d. 2014)
13. Perguruan Tinggi : UIN Ar-Raniry, Banda Aceh (2014 s.d. Sekarang)

C. Data Orangtua

14. Nama Ayah : Hasan Basri
15. Nama Ibu : Marziah
16. Pekerjaan :
 - a. Ayah : Nelayan
 - b. Ibu : IRT (Ibu Rumah Tangga)
17. Alamat : Desa Pasar Lama, Kec. Labuhanhaji, Kab. Aceh Selatan

Banda Aceh, 17 Juli 2018

Penulis,

Desi Rahma
NIM. 140403009

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Nomor: 2662/Un.08/FDK/Kp.00.4/06/2017

Tentang

Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Genap Tahun Akademik 2016/2017

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2017, Tanggal 7 Desember 2016.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Pertama : Menunjuk Sdr. 1). Dr. Juhari, M. Si. (Sebagai Pembimbing Utama)
- 2). Dr. Hendra Syahputra, MM. (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Desi Rahma.
- NIM/Jurusan : 140403009/Manajemen Dakwah (MD).
- Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhan Haji Kabupaten Aceh Selatan
- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2016;
- Keempat : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- Kutipan : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh

Pada Tanggal: 20 Juli 2017 M.

26 Syawal 1438 H

an. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dekan,



Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
3. Pembimbing Skripsi.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.
5. Arsip.

Keterangan:

SK berlaku sampai dengan tanggal: 20 Juli 2018.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah.ar-raniry.ac.id

23 November 2017

Nomor : B.4380/Un.08/FDK.I/PP.00.9/10/2017

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada

- Yth, 1. **Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji**
2. **Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : **Desi Rahma / 140403009**
Semester/Jurusan : VII / Manajemen Dakwah (MD)
Alamat sekarang : Jl. Inong Balee Rukoh Kec. Syiah Kuala Banda Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan***".

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam

an Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,



Juhari



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ACEH SELATAN
KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN LABUHANHAJI

Jln. P U Tapaktuan-Meulaboh, Telp. 082361336284 Email : kua_labuhanhaji@yahoo.co.id pos 23761

Nomor : B- 238 /Kua.01.01/2/OT.01.01/12/2017
Lampiran : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

12 Desember 2017 M
23 Rabiul Awal 1439 H

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komonikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
di -
Banda Aceh

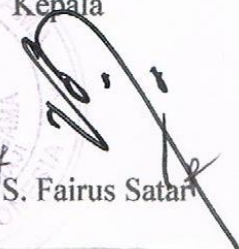
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Labuhanhaji Menerangkan Bahwa:

Nama / Nim : **Desi Rahma / 140403009**
Semester : **VII / Manajemen Dakwah (MD)**
Alamat Sekarang : **Jl. Inong Balee Rukoh Kec. Syiah Kuala Banda Aceh**

Saudara yang namanya tersebut diatas benar telah melakukan penelitian ilmiah pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Labuhanhaji Kab. Aceh Selatan untuk penulisan Skripsi dengan judul “ *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan*”

Demikian surat ini kami keluarkan agar dapat dipergunakan seperlunya, dan kami ucapkan terima kasih.

Kepala

S. Fairus Satari





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN LABUHANHAJI BARAT
Jln. Nasional No. Telp (0659) 93351 Email kuaLabuhanhajiBarat@gmail.com
Blang Keujeren - 23757

Nomor : B- 101/Kua.01.01.01/OT.01.1/2/2018
Lampiran : -
Perihal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa(i)*

28 Februari 2018 M
12 Jumadil Akhir 1439 H

Yth, Dekan Pakultas Dakwah Dan komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
di-
Banda Aceh

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Labuhanhaji Barat Menerangkan Bahwa:

Nama/Nim : Desi Rahma/140403009
Semester : VII / Manajemen Dakwah (DMD)
Alamat Sekarang : Jl. Inong Balee Rukoh Kec. Syiah Kuala Banda Aceh

Saudara yang namanya tersebut diatas benar telah melakukan Penelitian Ilmiah pada kantor Urusan Agama Kecamatan Labuhanhaji Barat Kab. Aceh Selatan untuk penulisan Skripsi dengan Judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai pada Kantor urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.*"

Demikian surat ini kami keluarkan agar dapat dipergunakan seperlunya, dan kami ucapkan Terimakasih.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Kepala,





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. ACEH SELATAN
KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN LABUHANHAJI TIMUR

Jln. Nasional Tapaktuan – Meulaboh Kode Pos 23758
Email. kualatimase1@gmail.com

Nomor : B-106 /Kua.01.01.03/OT.01.2/02/2018
Lampiran : 1 (satu) Exs
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

28 Februari 2018 M
12 Jumadil Akhir 1439 H

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
di -
Banda Aceh

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Labuhanhaji Timur menerangkan bahwa :

Nama / Nim : **Desi Rahma / 140403009**
Semester : VIII / Manajemen Dakwah (MD)
Alamat sekarang : Jl. Inong Balee Rukoh Kec. Syiah Kuala Banda Aceh

Saudara yang namanya tersebut diatas benar telah melakukan penelitian ilmiah pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Labuhanhaji Timur Kab. Aceh Selatan untuk penulisan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.**

Demikian surat ini kami keluarkan agar dapat dipergunakan seperlunya, dan kami ucapkan terimakasih.

Kepala,

Asmadi Abni h

Lampiran 6: Kuesioner

A. Panduan Pengisian

1. Pernyataan diajukan dan jawaban-jawaban yang diterima semata-mata untuk tujuan penelitian.
2. Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dengan memberi tanda (x) pada setiap jawaban yang Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari pilih.
3. Pastikan bahwa jawaban yang Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai dengan kenyataan dilapangan.
4. Terimakasih ketersediaan, kerjasama, dan bantuan dari Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari berikan.

B. Identitas Responden

Nama :

1. Jenis Kelamin

☐
☐

1. Laki-laki
2. Perempuan

2. Usia

Tahun

3. Status Perkawinan

☐
☐
☐

1. Menikah
2. Belum Nikah
3. Janda/Duda

4. Pendidikan Terakhir

☐
☐
☐
☐

1. SLTA/SMK/MAN
2. Akademi/Diploma (D-III)
3. Sarjana (S-1)
4. Pasca Sarjana (S-2/S-3)

5. Pekerjaan

☐
☐
☐

1. PNS
2. Kontrak Non PNS
3. Honor

6. Pendapatan per bulan

☐
☐
☐
☐
☐
☐

1. < Rp. 1.000.000
2. Rp. 1.000.000-Rp. 1.999.999
3. Rp. 2.000.000-Rp. 2.999.999
4. Rp. 3.000.000-Rp. 3.999.999
5. Rp. 4.000.000-Rp. 4.999.999
6. > Rp. 5.000.000

C. Petunjuk pengisian kuesioner:

Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari rasa paling tepat.

No	Pernyataan	Jawaban				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Saya semangat dalam bekerja	X				
2	Tidak ada hambatan saya dalam bekerja			X		

Keterangan:

1: sangat setuju

4: tidak setuju

2: setuju

5: sangat tidak setuju

3: kurang setuju

1. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja**a. Lokasi kerja**

No	Pernyataan	Jawaban				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Lokasi kerja yang sempit membuat saya tidak nyaman dalam bekerja					
2	Lokasi kerja yang kecil membuat saya sukar untuk bebas bergerak					
3	Semangat kerja berkurang karena lokasi kerja yang sempit					

b. Fasilitas kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Terbatasnya fasilitas kerja menghambat kecepatan kerja saya dalam membuat tugas					
2	Saya membutuhkan fasilitas kerja yang lebih lengkap untuk kelancaran tugas					
3	Saya merasa tidak puas bekerja dengan fasilitas kerja yang ada					

c. Temperatur

No	Pernyataan	Jawaban				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Tingginya temperatur dalam ruangan menimbulkan kurangnya semangat kerja					
2	Saya membutuhkan tambahan pendingin ruangan agar temperatur ruangan lebih baik					
3	Temperatur ruangan yang kurang dingin membuat saya gerah					

d. Kenyamanan

No	Pernyataan	Jawaban				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kenyamanan membantu proses kerja yang efektif dan efisien					
2	Semangat kerja meningkat karena kenyamanan tempat kerja					
3	Kenyamanan meningkatkan kedisiplinan					

e. Hubungan kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Komunikasi antar sesama pegawai meningkatkan hubungan kerja yang baik					
2	Hubungan kerja antara pegawai dengan atasan meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja					
3	Hubungan kerja antara atasan dengan pegawai meningkatkan semangat dalam bekerja					

2. Tanggapan responden terhadap kinerja

a. Disiplin kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Perhatian pemimpin meningkatkan disiplin kerja saya					
2	Disiplin kerja yang diterapkan meningkatkan tanggungjawab saya					
3	Saya datang tepat waktu dengan diterapkannya kedisiplinan kerja					

b. Kecepatan dalam melaksanakan tugas

No	Pernyataan	Jawaban				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Fasilitas yang ada menghambat kecepatan dalam melaksanakan tugas					
2	Fasilitas kerja yang lebih lengkap meningkatkan kecepatan dalam melaksanakan tugas					
3	Kecepatan dalam melaksanakan tugas meningkat dengan fasilitas kerja yang lengkap					

c. Kerajinan

No	Pernyataan	Jawaban				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kerajinan pegawai semakin meningkat					
2	Kenyamanan kerja meningkatkan kerajinan pegawai					
3	Kerajinan semakin tinggi karena ketentraman kerja					

d. Semangat kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Fasilitas yang ada meningkatkan semangat kerja saya					
2	Lokasi kerja yang luas membangkitkan semangat kerja					
3	Semangat kerja meningkat dengan suhu ruangan yang normal					

e. Tanggungjawab

No	Pernyataan	Jawaban				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Pegawai sudah bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya					
2	Kerjasama antar sesama meningkatkan tanggungjawab pegawai					
3	Perhatian pemimpin meningkatkan tanggungjawab pegawai					

Lampiran 7 : Tabulasi Jawaban Responden

1. Karakteristik Responden

No.	JK	US	SP	PT	PK	PPB
1	1	2	1	3	2	1
2	2	4	2	1	1	3
3	1	3	1	1	1	3
4	2	4	1	1	1	4
5	1	4	1	2	1	3
6	1	4	1	1	1	3
7	2	2	2	3	2	1
8	1	4	1	3	2	1
9	1	3	1	3	2	1
10	1	4	1	3	1	4
11	1	3	1	1	2	1
12	1	3	1	3	2	1
13	1	3	1	3	2	1
14	2	2	2	3	2	1
15	2	1	1	1	3	1
16	1	5	1	1	2	1
17	2	2	1	3	2	1
18	2	4	1	1	2	1
19	2	4	1	3	1	4
20	2	3	1	3	2	1
21	2	2	1	3	2	1
22	1	4	1	3	2	2
23	1	4	1	1	1	3
24	2	3	1	1	1	4

25	1	6	1	1	1	3
26	2	2	1	3	2	1
27	1	5	1	3	1	6
28	1	4	1	3	2	1
29	1	3	1	1	2	1
30	1	6	1	3	1	6
31	2	5	1	3	2	1
32	1	5	1	1	2	1
33	1	2	2	3	2	1
34	1	2	2	3	2	1
35	2	3	1	1	2	1
36	2	5	1	1	1	4
37	2	3	1	1	2	1
38	1	3	1	3	2	1
39	1	1	2	1	3	1
40	1	4	1	1	2	1
41	2	4	1	1	1	4

2. Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X)

No.	LK1.1	LK1.2	LK1.3	LK2.1	LK2.2	LK2.3	LK3.1	LK3.2	LK3.3	LK4.1	LK4.2	LK4.3	LK5.1	LK5.2	LK5.3
1	5	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4
2	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	1	4	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	5	3	4	4	2	3	3	5	3	2	5	5	3	3
6	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4

7	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2
8	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
9	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4
10	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3
11	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	4	4
12	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
13	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2
14	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3
15	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
16	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
17	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
18	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
19	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
22	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
23	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
24	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
26	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4
27	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
29	2	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4
30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
31	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4
32	3	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3

33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	3	1	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3
38	2	3	1	4	3	3	1	3	3	2	2	2	2	4	5
39	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
40	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2
41	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2

3. Jawaban Responden Terhadap Kinerja (Y)

No.	KIN1.1	KIN1.2	KIN1.3	KIN2.1	KIN2.2	KIN2.3	KIN3.1	KIN3.2	KIN3.3	KIN4.1	KIN4.2	KIN4.3	KIN5.1	KIN5.2	KIN5.3
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2
5	4	2	4	2	2	4	5	2	4	2	4	4	2	2	3
6	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
7	5	2	5	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2
8	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
10	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3
11	5	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
12	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
13	4	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2

14	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
19	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
32	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3
33	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2
38	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	4
39	4	4	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	4	4

[illegible]

Lampiran 8 : Hasil PLS Algorithm (Outer Model)

Outer loadings

	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X)
KIN1.1	0.834	
KIN1.2	0.849	
KIN1.3	0.829	
KIN2.1	0.922	
KIN2.2	0.887	
KIN2.3	0.912	
KIN3.1	0.897	
KIN3.2	0.929	
KIN3.3	0.917	
KIN4.1	0.935	
KIN4.2	0.923	
KIN4.3	0.889	
KIN5.1	0.887	
KIN5.2	0.748	
KIN5.3	0.631	
LK1.1		0.798
LK1.2		0.807
LK1.3		0.816
LK2.1		0.657
LK2.2		0.879
LK2.3		0.823
LK3.1		0.908
LK3.2		0.937
LK3.3		0.845
LK4.1		0.951
LK4.2		0.725
LK4.3		0.867
LK5.1		0.770
LK5.2		0.900
LK5.3		0.666

Discriminant Validity

	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X)
KIN1.1	0.834	0.760
KIN1.2	0.849	0.770
KIN1.3	0.829	0.772
KIN2.1	0.922	0.831
KIN2.2	0.887	0.787
KIN2.3	0.912	0.825
KIN3.1	0.897	0.763
KIN3.2	0.929	0.788
KIN3.3	0.917	0.745
KIN4.1	0.935	0.769
KIN4.2	0.923	0.764
KIN4.3	0.889	0.767
KIN5.1	0.887	0.729
KIN5.2	0.748	0.613
KIN5.3	0.631	0.599
LK1.1	0.656	0.798
LK1.2	0.726	0.807
LK1.3	0.746	0.816
LK2.1	0.487	0.657
LK2.2	0.740	0.879
LK2.3	0.725	0.823
LK3.1	0.823	0.908
LK3.2	0.826	0.937
LK3.3	0.698	0.845
LK4.1	0.843	0.951
LK4.2	0.690	0.725
LK4.3	0.721	0.867
LK5.1	0.640	0.770
LK5.2	0.798	0.900
LK5.3	0.566	0.666

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0.976	0.978	0.979	0.756
Lingkungan Kerja (X)	0.966	0.971	0.970	0.686

Cronbach's Alpha

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kinerja (Y)	0.976	0.976	0.005	200.536	0.000
Lingkungan Kerja (X)	0.966	0.965	0.008	118.496	0.000

rho_A

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kinerja (Y)	0.978	0.979	0.004	235.034	0.000
Lingkungan Kerja (X)	0.971	0.972	0.005	177.566	0.000

Composite Reliability

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kinerja (Y)	0.979	0.979	0.004	236.209	0.000
Lingkungan Kerja (X)	0.970	0.969	0.007	143.772	0.000

Average Variance Extracted (AVE)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kinerja (Y)	0.756	0.758	0.035	21.380	0.000
Lingkungan Kerja (X)	0.686	0.685	0.046	15.059	0.000

Lampiran 9 : Hasil Uji Bootstrapping (Inner Model)

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X) -> Kinerja (Y)	0.869	0.870	0.035	24.769	0.000

R Square

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kinerja (Y)	0.755	0.759	0.061	12.465	0.000

R Square Adjusted

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kinerja (Y)	0.749	0.752	0.062	12.052	0.000

F Square

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X) -> Kinerja (Y)	3.083	3.435	1.242	2.482	0.013

Lampiran 10 : Dokumentasi pada saat penelitian





**Lampiran 11: Nama-nama pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA)
Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan**

A. Pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Barat

- | | |
|------------------------|--------------------------------|
| 1. Drs. Murdi | 8. Said Heriadi |
| 2. Ruwaida | 9. Rauzah |
| 3. Bustami | 10. Safriani S, TH |
| 4. Suardi, S | 11. Tgk. Ismail Razy, S. Pd. I |
| 5. Cut Afrida, S.HI | 12. Basri |
| 6. Wirdah, S. Fil. I | 13. Risma Riza Santri, S. Hum |
| 7. Armalati, S. Sos. I | 14. Safrizal, S. Ag |

B. Pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji (Labuhanhaji Induk)

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1. S. Fairus Satar, S. Ag | 11. T. Hermansyah |
| 2. Mulliadi, S. Ag | 12. S. Dedi Hasmadi, S. HI |
| 3. Rasyidah | 13. H. Danil Akhyar, LC |
| 4. Asriyus, A. Ma | 14. Elvi Safraini, S. Pd. I |
| 5. Yuslina | 15. Reka Syukriati |
| 6. Junaidi | |
| 7. Yusliadi, S. Pd. I | |
| 8. Marya Ulfiana, S. HI | |
| 9. Sumardi, S. Ag | |
| 10. Findra Saputra, S. HI | |

C. Pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Timur

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. Drs. Asmadi Abni | 7. Ahmad Irfani, S. Sy |
| 2. Aja Marwiyah | 8. Arifli Bahar |
| 3. Tgk. M. Syamsurya, F | 9. Attailah, S. Sy |
| 4. Nurbaiti | 10. Siti Nur Azizah |
| 5. Elisa Arfiani | 11. Wasirta |
| 6. Rusda Elita | 12. Yualman |

Lampiran 12: Dokumentasi pada saat sidang munaqasyah

