

Volume 14, No. 1

Jan - Mar 2019

ISSN : 1907-3313



JURNAL ILMIAH CAPACITY



Diterbitkan Oleh:

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar

Jl. Meranti No. 1 Panakkukang Mas

Tlp. (0411) 444 0679 Fax. (0411) 456 965

Website

<http://journal.stieamkop.ac.id/>

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA MAKASSAR

Serlin Serang^{*1}

Dahlia^{*2}

Fak. Ekonomi Universitas Muslim Indonesia

e-Mail: serlin.serang@umi.co.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia Makassar. Populasi/sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Pada Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia Makassar sebanyak 85 orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, observasi (pengamatan), wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode inferensial statistik yakni dengan menggunakan metode statistik regresi linear berganda untuk mengukur Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia Makassar.

Berdasarkan uji F variabel bebas (motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Prestasi kerja). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi hubungan antara Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UMI Makassar.

Kata kunci : Motivasi, Kompetensi, Lingkungan kerja dan Prestasi kerja.

Abstract

The aim of the study was to determine the effect of motivation, competence and work environment on employee's achievement on the head office of Universitas Muslim Indonesia (UMI) of Makassar. The population/sample in the study were employees at the head office of UMI of Makassar were 85 people.

The data collection method in the study used questionnaires, observations, interviews and documentation. Data analysis used descriptive and statistical inferential methods by using statistical method of multiple linear regression to measure the influence of motivation, competence and work environment on employees achievement at the head office of UMI of Makassar.

Based on the F test of independent variables (motivation, competence and work environment) have a positive and significant influence on the dependent variable (employees achievement). The testing of the correlation coefficient (R) showed the level of correlation between motivation, competence and work environment on employees achievement of UMI Makassar.

Keywords: Motivation, competence, Work environment and Employees achievement.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peranan sumberdaya manusia yang berkualitas sangat penting untuk mengarahkan dan merumuskan kebijakan yang diperlukan oleh organisasi/instansi, begitupun dengan Universitas Muslim Indonesia (UMI). Sumberdaya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan memegang peranan penting bagi keseimbangan dan kelangsungan hidup organisasi/instansi, dengan kata lain bahwa peranan manajemen sumberdaya manusia menjadi sangat penting guna meningkatkan operasionalisasi dan manajemen sumberdaya manusia untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja pegawai.

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi, serta manajemen dan kesempatan berprestasi (Handoko, 2001).

Al-Qur'an surat Al-Insyiqaq 7-8 :

فَإِن مِّنْ أَوْفٍ بِمِيعَةٍ ۖ فَسَوْفَ نُحَاسِبُ حَسَابًا يَّسِيرًا

Artinya: Maka, apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap.

Ayat di atas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya sebagai beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian. Ayat tersebut apabila dikaitkan dengan prestasi kerja adalah untuk mengetahui sejauh mana pegawai bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi kerjanya yang dapat dinilai oleh perusahaan seperti pengetahuan kerja, sikap kerja dan sikap terhadap yang lain

Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala

organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan (Danuarta, 2014).

Ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis dan Jacson, 2001). Selain itu prestasi kerja juga dipengaruhi oleh motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan

sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins, 2008).

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Menurut Wibowo (2010)

“Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia Makassar?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia Makassar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau “*daya penggerak*”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja

bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

As’ad (2001) mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Oleh karena itu tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan tersebut. Rangsangan-rangsangan terhadap hal semacam di ataslah yang akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh memang dapat menjadikan motor dan dorongan untuk pencapaian keseimbangan.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

B. Kompetensi

Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Disimpulkan bahwa kompetensi atau kemampuan dapat dipandang dari dua konteks.

Pertama, sebagai indikator kemampuan yang menunjuk kepada perbuatan yang bisa diamati. Kedua sebagai konsep yang meliputi aspek kognitif, afektif, perbuatan/*performance* (2000).

Pengertian sederhana yang mendasar dari kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan (Muhibbin Syah, 2000). Kemampuan atau kecakapan yang dimaksudkan dalam kompetensi itu menunjuk kepada satu hak yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik kemampuan atau kecakapan kualitatif maupun kuantitatif (Usman, 2000). Dalam hal ini, kompetensi berarti juga kemampuan (*ability*) seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan (Robbins dan Mary, 2007).

C. Lingkungan Kerja

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

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (2001) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan

oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

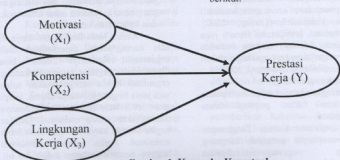
1. Lingkungan Kerja Fisik, yang meliputi pewarnaan, penerangan, sirkulasi udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan.
2. Lingkungan kerja non fisik, yang meliputi struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

D. Prestasi Kerja

Menurut (Dharma, 2016) prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Penilaian evaluasi kerja menunjukkan hasil yang telah dicapai pegawai selama ini. Menurut Dessler (2004) prestasi kerja pegawai adalah suatu informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji. Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap pegawai oleh atasan atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau jabatan itu. Menurut Simamora (2002) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para pegawai,

tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan pegawai. Pendapat yang tidak jauh berbeda mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka, (Handoko, 2001).



Gambar 1. Kerangka Konsetual

B. Hipotesis:

1. Faktor motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia Makassar.
2. Faktor kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor UMI Makassar.
3. Faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat UMI Makassar.

KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

A. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka teori memperlihatkan bahwa aktivitas pegawai dalam memperkuat motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia dan mengenai hal ini dapat dilihat pada kerangka konseptual sebagai berikut:

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat *eksplanatory* yaitu bentuk penelitian yang akan menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel independen yang terdiri dari motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat Universitas Muslim Makassar.

B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang akan menjadi obyek penelitian yaitu seluruh pegawai Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia Makassar, dimana terdapat 3 Biro Administrasi yaitu:

Tabel 1. Jumlah Pegawai Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia

No	Nama Biro	Jumlah (orang)
1	Biro Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan (BAUPK)	44
2	Biro Administrasi Akademik dan Kerjasama (BAAK)	26
3	Biro Administrasi Kemahasiswaan dan Alumni (BAKA)	15
	Jumlah	85

Sumber: Universitas Muslim Indonesia (2018)

Berdasarkan data Tabel 1, jumlah pegawai Universitas sebanyak 85 orang, sehingga semua pegawai dijadikan sampel atau menggunakan metode sampel jenuh atau sensus.

C. Metode Analisis

Analisis inferensial statistik digunakan untuk menganalisis variabel-

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y = Prestasi kerja Pegawai
 β_0 = Konstanta
 $\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi
 X_1 = Motivasi Kerja
 X_2 = Kompetensi Pegawai
 X_3 = Lingkungan Kerja
 ε = Tingkat Kesalahan

D.

Definisi Operasional

Untuk memperkuat pengumpulan data sesuai dengan kebutuhan masing-masing variabel independen dan dependen dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu dapat didefinisikan variabel-variabel tersebut sebelum melakukan operasionalisasi di lapangan. Definisi operasional tersebut hanya terbatas pada sejumlah variabel yang di kaji dalam penelitian ini, yaitu :

1. Prestasi kerja pegawai (Y) adalah kinerja setiap pegawai yang merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam kegiatan tugasnya. Indikator dalam penelitian ini
2. Motivasi kerja (X_1) adalah suatu energi yang terdapat dalam diri tiap pegawai dan mendorong untuk bekerja lebih serius serta ikhlas

variabel yang diteliti, untuk menguji hipotesis dalam hal ini menggunakan rumus-rumus yaitu analisis kualitatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode statistik regresi linear berganda dengan persamaan seperti berikut ini:

melaksanakan tugas sebagai tanggungjawabnya.

3. Kompetensi (X_2) adalah kecakapan tertentu (keahlian) yang dimiliki dan digunakan dalam penugasannya berarti kompetensi dapat juga berarti wewenang (*authority*) yang dipertanggungjawabkan oleh para petugas. Seseorang dalam penugasannya sebagai pejabat (pelaksanaan) harus berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh yang bersangkutan.
4. Lingkungan kerja ialah menciptakan suatu kondisi untuk melakukan pekerjaan yang nyaman dan menggairahkan setiap pegawai untuk bekerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Tabel 2. Komposisi Responden berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Masa Kerja, dan Tingkat Pendidikan.

No	Karakteristik	Tingkat	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Umur	≤30	12	14,12
		31 - 40	13	15,30
		41 - 50	19	22,35
		>50	41	48,23
2	Jenis Kelamin	Laki-Laki	57	67,06
		Perempuan	28	32,94
3	Masa Kerja	≤10	29	34,12
		11 - 20	11	12,94
		21 - 30	32	37,65
		>30	13	15,29
4	Tingkat Pendidikan	SMP	2	2,35
		SMU/SMK	23	27,06
		Diploma	3	3,53
		Sarjana	51	60,00
		Pascasarjana	6	7,06

Sumber: Data Primer (diolah).

Tabel 2, menunjukkan bahwa responden menurut klasifikasi umur mayoritas berumur diatas 50 tahun (48,23%). Gambaran ini menunjukkan bahwa pegawai didominasi oleh usia yang relatif sudah mapan. Selanjutnya responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 57 orang (67,06%) dan perempuan 28 orang (32,94%).

Tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan sarjana (S1), yaitu sebanyak 51 orang (60,00%) ini menunjukkan bahwa ada upaya pihak perusahaan untuk meningkatkan kualitas

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh gambaran tentang karakteristik responden sebagai berikut:

sumber daya manusianya, hal ini wajar karena dibutuhkan sumberdaya yang dapat diandalkan untuk menghadapi kondisi yang semakin kompetitif.

Masa kerja mayoritas responden memiliki masa kerja antara 21 - 30 tahun sebanyak 32 orang (37,65%). Hal ini menunjukkan bahwa responden telah memiliki pengalaman yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

B. Pengujian Hipotesis

Hasil regresi berganda dengan menggunakan SPSS statistik Version 21 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		Ket
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	-.222	.259		-.858	.393			
X1	.582	.095	.503	6.127	.000	.374	2.674	Signifikan
X2	.287	.083	.315	3.448	.001	.302	3.307	Signifikan
X3	.177	.075	.163	2.360	.021	.526	1.902	Signifikan

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 3, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = -0,222 + 0,582X_1 + 0,287X_2 + 0,177X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas menunjukkan bahwa: Nilai konstanta (a) sebesar -0,222, ini berarti bahwa apabila tidak ada Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja maka Prestasi kerja akan berkurang (menurun). 0,582X₁, menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, ini berarti apabila Motivasi ditingkatkan maka Prestasi kerja juga akan meningkat. 0,287X₂ menunjukkan

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, ini berarti apabila kompetensi ditingkatkan maka prestasi Kerja juga akan meningkat. 0,177X₃ menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, ini berarti apabila Lingkungan Kerja semakin diperhatikan maka Prestasi Kerja juga akan meningkat.

Tabel 4. Nilai Koefisien Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.892 ^a	.796	.788	.34955	.796	105.165	3	81	.000	1.466

a. Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer (diolah)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,796 atau 79,6% . Hal ini berarti bahwa variabel dependen yaitu prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja sebesar 79,6% sedangkan sisanya 20,4% dijelaskan variabel lainnya.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja pegawai sangat ditentukan

oleh motivasi yang harus dimiliki oleh seorang pegawai pada suatu instansi.

Motivasi yang baik akan menyebabkan peningkatan kemampuan kerja pegawai. Menurut Miftah Toha (2003), kemampuan yang merupakan salah satu unsur kematangan berkaitan dengan motivasi yang dapat diperoleh dari pemberian penghargaan, insentif dan sebagainya. Pada umumnya pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang merupakan perwujudan dari motivasi dan keterampilan yang dimilikinya.

Motivasi seorang pegawai akan sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi faktor motivasi yang diberikan kepada pegawai maka akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai tersebut. Hal ini sesuai pula dengan Al-Quran Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَصْلَحُوا صِرَاطِي اللَّهُ يَهْتَدِي سُبُلَهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّوكَ إِلَى عِلِّيِّ الْقَتَبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنْفَخُ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya "Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah lalu diberitakan kepada Nya apa yang telah kamu kerjakan".

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan (Handoko, 2001).

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia Makassar. Pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan, semakin seringnya pegawai mengikuti pelatihan-pelatihan sehingga

pegawai semakin profesional dalam bekerja. Hal ini akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia Makassar.

Menurut Wibowo (2010) "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut". Hal tersebut berarti kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari konteks di atas, kompetensi seorang pegawai akan sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan Firman Allah dalam Surah Al-An'am ayat 135:

فَذَرُوا أَشْيَاءَكُمْ الَّتِي كَانَتْ تَكُونُ تَفْهِيمًا
مِنْ تَحْتِهَا لَكُمْ حَقٌّ أَنْ تَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ يَبْعَثُ بِمَا تَعْلَمُونَ

Artinya: "Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya aku pun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Istiqomah (2017) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia Makassar. Hal tersebut berarti lingkungan kerja mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah

segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan bawahan dan pimpinan, serta tersedianya fasilitas kerja pada lingkungan kerja akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Semakin bagus lingkungan kerja yang dimiliki oleh suatu instansi maka akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai tersebut.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan. Memberikan ketenangan dan kenyamanan didalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan agar

seseorang dapat bekerja dengan baik.

Didalam Surah Al Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا دُعِيتُمْ إِلَىٰ مَجْلِسٍ فَانصَبُوا فِيهِ أَلْسِنَكُمْ وَلَا تَتَّبِعُوا أَهْوَاءَ قَوْمٍ قَدْ وَفَّيْتُمُوهُمْ وَأَمَرْتُ أُمَّتَكُمْ أَنْ يُفَصِّلُوا بَيْنَكُمْ وَبَيْنَ الَّذِينَ آمَنُوا وَلَكِنْ لَا يَأْتِيَنَّكُمْ عَنِ الَّذِينَ كَفَرُوا سُبُوٰةٌ ۚ فَإِنْ أَتَوْا بِبُرْهَانٍ بَعْدَ الْبَرِّهِانِ فَاسْأَلُوا لَهُمْ مَا تَشَاءُونَ ۚ

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: Berlapang-lapanglah dalam majlis, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untuknya, dan apabila dikatakan: Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Istiqomah (2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

SIMPULAN

1. Secara simultan Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia. Ketiga variabel ini mampu meningkatkan Prestasi Kerja pegawai.
2. Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia. Variabel Motivasi adalah variabel yang dominan mempengaruhi Prestasi Kerja.
3. Secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia.
4. Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat Universitas Muslim Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. Moh., 2001. *Seri Ilmu Sumberdaya Manusia :Psikologi Industri*,edisi keempat, cetakan keenam, Liberty, Yogyakarta.

- Danuarta, Adad. 2014. *Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli*. (Online)
- Darman, Syarif. 2016. *Teori-Teori Manajemen dan Organisasi*. (Online)
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya.
- Dessler, G. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Indeks Gramedia.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, SP. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisirevisi, cetakan, bumiAksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*, cetakan pertama, Refika Aditama, Jakarta.
- Mathias L. Robbert, John H. Jackson, 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*,buku satu :Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed 3, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nurul Istiqomah, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Grup Jeep Merapi Land Cruiser Community Di Umbulharjo, Cangkringan, Sleman, Yogyakarta*.

<http://www.google.com>.

Agustus, 2018.

Robbins, S.P. dan Mary Coulter, 2007. *Manajemen*. Edisi Kedelapan, Indeks, Jakarta.

Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sarwoto, 2001. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Cetakan kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sedarmayanti, 2001. *Manajemen perkantoran modern*. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.

Simamora, Hendry, 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*, STIE YPKN, Yogyakarta.

Syah, Muhibbin, 2000. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, PT. Remaja Rosda karya. Bandung.

Sariyathi, 2006. *Faktor yang Berasosiasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung*. Buletin Studi Ekonomi Volume 11 Nomor Tahun 2006.

Usman, MohUzer, 2000. *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosda karya. Bandung.

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Raja GrafindoPersada. Jakarta.

Veithzal, Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo. Jakarta.