

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

Muh. Kakis^{*1}, Saban Echdar², Maryadi³

^{1,2,3}, Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: *1muhkakis@gmail.com, 2sabanechdar@gmail.com, 3ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Wakaf sangat mungkin berperan sebagai solusi untuk mengatasi masalah sosial ekonomi masyarakat, wakaf juga dapat menjadi sumber pendanaan untuk berbagai macam upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan juga membiayai kegiatan keagamaan sesuai dengan umat Islam. Tetapi kenyataannya bukan kasus bahwa tanah wakaf masih dikelola secara tradisional dan dianggap tidak memiliki potensi. Begitu banyak tanah wakaf di Kec, Kabupaten Campalagian, Polewali Mandar dianggap belum masuk dalam kategori Pendapatan. Penelitian ini berfokus pada kemampuan Sumber Daya Manusia, yaitu manajerial kemampuan manajerial atau Nadzir.

Penelitian ini menggunakan Metode Deskriptif Kualitatif yaitu "metode ini hanya menggambarkan atau menganalisis hasil penelitian dan tidak memberikan kesimpulan yang lebih luas,". Hasil penelitian menunjukkan bahwa masalah yang mendasarinya adalah keterbatasan Kompetensi yang dimiliki oleh manajer (Nadzir) bahwa wakaf adalah masih sangat di bawah standar atau masih sangat rendah. Peran Lembaga BWI diharapkan dapat membuat upaya pembinaan dan pendampingan Nadzir lebih optimal. Karena masih kurangnya sosialisasi tentang prosedur pengelolaan wakaf yang baik agar Nadzir bertanggung jawab dan lebih profesional. Dan diharapkan setiap Nadzir perlu mewujudkan "Tata Kelola Wakaf yang Baik" Pengelolaan wakaf yang baik. "Dengan mengaktualisasikan prinsip-prinsip" Tata Kelola Perusahaan yang Baik "(GCG) atau tata kelola yang baik" berdasarkan syariah Islam. Karena sifat kejujuran dan kepercayaan masih sangat mendukung sistem konvensional ini. Fokus penelitian ini adalah bahwa tanah wakaf adalah yang terbesar kedua di Indonesia Timur setelah Sulawesi Selatan, yang mencapai 7.109 dengan luas hanya 905,78 H².

Kata Kunci: Motivasi, budaya, Pengelola

ABSTRACT

Waqf is very likely to act as a solution to overcome the socio-economic problems of the community, waqf can also be a source of funding for various kinds of efforts to improve the welfare of the community and also financing religious activities in accordance with the Islamic ummah. But the reality is not the case that the waqf land is still traditionally managed and considered to have no potential. So much of the waqf land in the Kec, Campalagian district of Polewali Mandar is considered not yet in the Earning category. This research focuses on the ability of Human Resources, namely managerial ability manager or Nadzir.

This study uses a Qualitative Descriptive Method that is "this method only describes or analyzes a research result and not to provide broader conclusions," The results of the study indicate that the underlying problem is Competency limitations owned by the manager (Nadzir) that waqf is still very below standard or still very low. The role of the BWI Institution is expected to be able to make Nadzir's coaching and mentoring efforts more than optimal. Because there is still a lack of socialization about good waqf management procedures for Nadzir to be responsible and more professional. And it is hoped that every Nadzir needs to

realize "Good Waqf Governance" Good waqf management. "By actualizing the principles of Good Corporate Governance "(GCG) or good governance" based on Islamic sharia. Because the nature of honesty and trustworthiness still strongly supports this Conventional system. The focus of this research is that the waqf land is the second largest in Eastern Indonesia after South Sulawesi, which reached 7,109 with an area of only 905.78 H².

Keywords: Motivation, Culture, Manager

PENDAHULUAN

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

Indonesia merupakan pangaspasar dunia dalam berbagai aspek usaha, tanah Indonesia yang begitu luas dan subur menjadikan tanah ini menjadi hal yang istimewa yang saya amati sehingga perlu dilindungi dengan payung Hukum yang kuat baik itu Hukum Negara maupun Hukum Agama agar penggunaan tanah ini tidak di salah gunakan. Peran penting tanah dalam kehidupan kita sebagai manusia tentunya banyak cara dalam memperolehnya, seperti dengan cara transaksi jual beli, pinjam pakai dengan usaha (HGU), Pinjam membangun (HGB), Hibah, Bahkan ada yang di kenal dengan cara WAKAF, Landasar Hukumnya yang mengatur masalah tanah adalah Hukum Agraria Nasional, dalam Undang-undang nomor 5 tahun 1960 tentang Peraturan dasar pokok Agraria, Undang-undang nomor 41 tahun 2004, Peraturan Pemerintah nomor 42 tahun 2006 dan bahkan diperkuat dengan hukum adat dimana menjamin kepastian hukum bagi kehidupan seluruh Rakyat Indonesia dengan berlandaskan hukum Agama, Salah satunya adalah dengan cara berwakaf , Indonesia merupakan penduduk dengan mayoritas beragama Islam. Sebagaimana dapat diketahui bahwa salah satu ajaran dalam Agama Islam mengajarkan hal yang sifatnya ibadah diantaranya melakukan WAKAF seperti Ijtima Para Ulama sangat jelas dalam Al'qur'anul Qarim tentang ke utamaan berwakaf . seperti dalam Surah Al-Imran ayat : (92), Surah Al-baqarah : (254) dan beberapa Hadits Nabi salah satunya Nabi Muhammad saw dalam Hadits (1631) R.A.Muslim juga sangat terang diujelsakan. Yang pada dasarnya ini menerangkan tentang bagaimana manfaat wakaf serta bagaimana cara dalam pengelolaannya.wakaf tanah merupakan ibadah social dalam ajaran Rasulullah saw terkait dengan dengan ke agrariaan. Hal ini tetuang dalam aturan-aturan yang membatasi atau mengatur hubungan Hukum terkait dengan Bumi, Air dan Ruang Angkasa serta kekayaan alam yang terkandung didalamnya, yang di maksud adalah tanah, arti pentingnya dalam persoalan tanah wakaf maka Hukum Agraria yang telah disebutkan diatas tadi dalam salah satu pasal 49 ayat 3 yang menyebutkan bahwa perwakafan tanah milik di lindungi dan diatur oleh Peraturan Perundang-undangan, Konsep dasar hukum dan tujuan oleh Landreform, (2016 :234) , Sinar Grafika Indonesia. maksimal atau optimal.

Lembaga wakaf Indonesia (BWI) adalah asset budaya Nasional perlu mendapat perhatian dari Pemerintah agar aspek social ekonominya bisa berdaya guna dan lebih produktif. Jika wakaf bias terkelola dengan baik pasti pemanfaatannya dapat dirasakan apalagi dimasa pertumbuhan ekonomi saat ini yang cukup memperhatikan, peranan wakaf bisa menjadi solusi dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi atau peningkatan tarap hidup masyarakatnya. Seperti yang dikutip dalam buku "*Perkembangan pengelolaan wakaf di Indonesia.*" Direktorat Jenderal Bimbingan masyarakat Islam dan penyelenggara Haji, (2003 : 23) Terkait dengan walaf, sangat dipengaruhi oleh kemampuan kompetensi pengelolaan dan keterbatasan ilmu dan pemahaman yang dimiliki pengelola Wakaf, baik terhadap wakif yang mewakafkan tanahnya bahkan pemahaman Nadzir terhadap peruntikan wakaf yang sesungguhnya masih terbatas pada

pemanfaatan sosialnya seperti kepentingan ibadah, pembangunan rumah ibadah atau masjid, mushollah, makam dan sebagainya. Sehingga potensi wakaf di Indonesia belum bisa menjadi wadah atau sebuah peluang usaha yang bisa mensejahterakan masyarakat Islam Indonesia khususnya.

Wakaf cukup di sederhanakan dalam bentuk Ikrar yang dihadiri Penyerahannya oleh Wakif kepada Nadzir dan dua orang yang menyaksikan di depan PPAIW atau di sebut Pejabat Pembuat Akta Ikrar Wakaf dan di tuangkan dalam akta tertulis dan sifatnya resmi. maka hal tersebut sudah dianggap sah sesuai ajaran hukum Islam. Akan tetapi memiliki kekurangan jika sekiranya ahli waris wakif atau generasi ke generasi berikutnya setelah itu tidak mengakuinya sehingga memudahkan adanya penyimpangan penyalagunaan dari tujuan wakaf itu sendiri. Namun berjalannya waktu pihak pertanahan dalam hal ini BPN atau disebut Badan Pertanahan Nasional di pandang penting untuk melakukan pengadministrasian dalam bentuk pencatatan di buku besar sehingga melahirkan legitimasi yang berkekuatan hukum yang tetap.

Dengan aturan yang cukup jelas tentang perwakafan ini merupakan hal yang dilakukan untuk melindungi tanah tersebut jatuh pada orang-orang yang tidak bertanggung jawab dan ketertiban hukum maupun dari segi administrasi penguasaan dan penggunaan tanah agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang ke Agrariaan, ada dua lembaga yang berwenang menangani masalah perwakafan ini yaitu : 1. Kementerian Agama yang berwenang untuk mengatur dan melaksanakan tata cara ikrar wakaf, pengawasan dan bimbingan pelaksanaan. 2. Badan Pertanahan Nasional yang kewenangannya mencatat perwakafan pada buku tanah dan pembuatan penerbitan Sertifikatnya. Dengan pendaftaran serta pencatatan tanah yang telah dilakukan pada kedua lembaga di atas maka tanah wakaf tersebut telah memiliki kedudukan yang kuat karena sudah mempunyai alat pembuktian untuk menciptakan tertib administrasi dan kepastian hukum guna melindungi harta benda wakaf yang di maksud. Undang-undang nomor 41 tahun 2004 tentang wakaf telah disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat pada tanggal 27 oktober 2004. Dengan harapan dapat memenuhi hakikat dan tujuan dari perwakafan tersebut. Wakaf merupakan perbuatan hukum bagi wakif untuk memisahkan dan atau menyerahkan sebahagian harta benda miliknya untuk di dimanfaatkan selamanya dan untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kepentingan guna keperluan ibadah ataupun kesejahteraan umum menurut syariah, menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-undang nomor 41 / 2004, Wakaf yang merupakan benda tidak bergerak yang dimaksudkan adalah tanah, tentunya tetap mengacu pada ketentuan PP No. 28 tahun 1977 tentang perwakafan tanah milik, hal tersebut didasarkan dalam ketentuan Peralihan Pasal 70 Undang - undang nomor 41 / 2004 yang bunyinya menyebutkan : “Semua peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perwakafan masih tetap dianggap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan atau belum diganti dengan peraturan perundang – undangan yang baru dan berdasarkan undang-undang tersebut ini.” Demikian disebutkan bahwa segala hal yang belum diatur dalam perundang-undangan nomor 41 tahun 2004, tetap mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor 28 tahun 1977 ini sepanjang tidak bertentangan maka masih dianggap relepan, Meskipun belum terbentuk Peraturan perundang-undangan perwakafan tanah milik. Dalam fakta empiris masih di temukan banyaknya masyarakat yang belum memahami, mengetahui bahkan ,mentaati dan melaksnakan sepenuhnya aturan-aturan tersebut, sehingga dalam penerapannya sering menimbulkan masalah. Dengan begitu bayaknya masalah yang timbul dimasyarakat, mengenai hal perwakafan, selaku umat beragama tentunya kita tidak dapat menyalahkan begitu saja, semestinya kita harus bisa mencari solusi bagaimana titik penyelesaian dari akar permasalahannya karena masih banyaknya tanah wakaf yang belum di daftar di Badan Pertanahan Nasiaonal sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku, baik selaku Wakif maupun Nadzir mengabaikan hal tersebut karena menganggap bahwa Ikrar Wakaf ymag sudah di angkat sumpahnya dihadapan PPAIW (Pejabat Pembuat Akta Ikrar Wakaf) di masing-masing kecamatan sudah memenuhi persyaratan dengan anggapan bahwa tidak akan terjadi lagi sengketa atas tanah wakaf tersebut karena pelakunya akan di anggap berdosa, menurut ajaran Islam.

Wakaf menjadi pilihan dalam penelitian ini karena ini terkait dengan bidang yang saya guluti saat ini dan Wakaf terbesar kedua di Indonesia Timur setelah **Sulawesi Selatan yang** Atas dasar Latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini kami angkat dengan judul: “PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PENGELOLAAN HARTA WAKAF DI KECAMATAN CAMPALAGIAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR.”

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singorimbun, 2013). Survey merupakan study yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti perjalanan (eksploratif), Penelitian (deskriptif) dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dengan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu dimasa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel Kompetensi, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap pengelola harta wakaf di kecamatan Campalagian kabupaten Polewali Mandar. Sehingga dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sengaja dipilih karena pertama wilayah Kecamatan terluas dan terpadat yang permasalahannya disana sangat kompleks dan dilakukan selama kurang lebih dua bulan Oktober sampai November 2019. Salah satu langkah dalam penelitian ini adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yaitu pengelola harta wakaf di kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 52 orang, maka pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau sampel jenuh yaitu jumlah sampel semua populasi.

1. Uji Validitas, Reliabilitas dan Uji analisis Regresi Linear Berganda

a. **Uji Validitas** dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan Program SPSS ver.15,0 korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkorelasikan nilai *r* kritis. Jika *r* hitung lebih dari *r* kritis maka instrumen dinyatakan valid dengan uji validitas dalam penelitian ini maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,30.

b. **Uji Reliabilitas** adalah pengujian dengan internal *consistency* dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. dan hasilnya Tingkat keterkaitan antara item pernyataan dalam suatu instrumen dalam mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsisten internal instrumen yang bersangkutan dan hasil pengolahan data melalui program analisis data SPSS ver 15

maka dilihat nilai *Alpha Cronbach* yang meliputi Kompetensi, motivasi, budaya kerja mempunyai nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada, dapat dikatakan memenuhi syarat atau variabel tersebut bisa reliabel.

c. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

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

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

Dimana : Y = Kinerja pengelola harta wakaf

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi kerja

X3 = Budaya kerja
b0 = Konstanta
b1 = Koefisien Regresi
e = Residual atau random error

dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver 15
Maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kompetensi, motivasi, budaya kerja dapat dijelaskan ; Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi diatas, maka persamaan regresinya
$$Y = 14,57 + 0,170X_1 + 0,346X_2 + 0,707X_3$$

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

1. Pengujian secara Parsial (Uji – t)

Untuk Pengujian Variabel secara parsial atau sendiri-sendiri dimana variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t seperti dalam hasil pengolahan analisa pengelola data SPSS ver. 15 yang tertinggi berikut ini :

Model	B	Std Error
Constanta	3,012	0,001
X1	2,412	0,000
X2	2,105	0,000
X3	3,303	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

2. Hasil Uji Regresi secara Simultan (Uji F)

Hasil uji regresi secara simultan (uji F) pada penelitian ini antara variabel. Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pengelola harta wakaf di kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	F	Sig.
Regression	273,494	3	11,345	0,000 ^b
Residual	150,673	29		
Total	426,176	41		

Sumber : Data Diolah, 2019

3. Uji Beta (Pengujian secara Dominan)

Model	Beta	Sig
Constanta		0,001
X1	0,160	0,000
X2	0,249	0,000
X3	0,666	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinan (R Square) dan dapat dilihat pada table di bawa ini :

Model	R	R.Square
1	0,645	0,588

Sumber : Data Diolah,2019

PEMBAHASAN

1. Pengujian secara Persial (Uji – t)

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar dimana $t_{hitung} = 2,412 > t_{table} = 2,060$. Motivasi kerja Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, dimana $t_{hitung} = 2,105 > t_{table} = 2,060$. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, dimana $t_{hitung} = 3,030 > t_{table} = 2,060$

2. Hasil Uji Regresi secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver.15 yang dituangkan dalam table di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut hasil analisis SPSS di ketahui F hitung sebesar 11,34 sengan signifikan 0,000 tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah- 0,50 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengna df $(n-k-1) = 34$ dan ditentukan nilai F table = 2,70.oleh karena nilai F hitung sebesar 11,34 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kompetensi,motivasi,budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengelola harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil F hitung = 11,34 lebih besar dari F table = 2,70 atau bisa dikatakan H_0 di tolak dan H_a di terima.

3. Uji Beta (Pengujian secara Dominan)

Berdasarkan hasil nilai uji beta standardized diketahuui bahwa variabel- variabel yang meliputi kompetensi,motivasi,dan budaya kerja maka yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja Pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar adalah **variabel budaya kerja-(X3)**.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,645 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/dependen (X) yang meliputi kompetrensi,motivasi,budaya kerja terhadap kinerja pengelola harta wakaf di Kecamatan Camapalagian Kabupaten Polewali Mandar sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk,dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan kompetensi pada uji t berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengelola harta wakaf di Kecamatan Camapalagian Kabupaten Polewali Mandar.Penelitian ini tentunya dengan berdasar teori yang ditampilkan dari bab-bab sebelumnya.

Motivasi kerja berpengaruh berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengelola harta wakaf di Kecamatan Camapalagian Kabupate Polewali Mandar yang seharusnya dapat dijalankan secara seimbang satu sama lain agar melahirkan hasil kerja yang lebih baik.

Sedangkan Budaya kerja berdasar dari analisis dapat diketahui bahwa Budaya kerja merupakan factor determinan yang sangat menentukan tingkat pencapaian tata kelola harta wakaf meskipun terdapat sejumlah variabel lain yang diduga ikut mempengaruhi pencapaian antara lain apresiasi, pengembangan sumber daya manusia, produk-produk kebijakan yang berpijak pada profesionalisme pegawai, sistem manajemen yang digunakan, tata hubungan kerja yang dikembangkan, dukungan lingkungan eksternal terhadap jabatan fungsional pegawai dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar dimana $t_{hitung} = 2,412 > t_{table} = 2,060$. Motivasi kerja Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, dimana $t_{hitung} = 2,105 > t_{table} = 2,060$. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, dimana $t_{hitung} = 3,030 > t_{table} = 2,060$. Berdasarkan uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 11,34 lebih besar dari F table = 2,70 Jadi hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) kompetensi, motivasi kerja, budaya kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pengelola harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sebesar 64,5% sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. dan dapat dipastikan bahwa tiga variabel bebas/independen yang paling berpengaruh adalah **Budaya kerja (X3)**.

SARAN

Dari Kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti memberi masukan atau saran sebagai yaitu Lembaga BWI atau *Badan Wakaf Indonesia* yang ada di Kabupaten Polewali Mandar hendaknya memberikan perhatian penuh terhadap kompetensi, motivasi kerja, budaya kerja pada Nadzir atau pengelola wakaf yang ada di wilayah kerjanya agar pencapaian hasil yang diharapkan bisa tercapai dengan baik. Hendaknya semua pihak yang punya keterlibatan secara struktural atau kelembagaan dapat menciptakan sinergi dan suasana kerja yang baik dan kondusif. Diperlukan adanya penelitian lanjutan terhadap terhadap kinerja pengelola harta wakaf diluar variabel kompetensi, motivasi kerja, budaya kerja dengan tujuan untuk mengidentifikasi factor-faktor lain secara positif fisik secara benar-benar menjadi unsure determinan terhadap pencapaian tata kelola harta wakaf untuk tujuan memudahkan rekomendasi yang diperlukan untuk meningkatkan tata pengelolaan harta wakaf di Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ary, Donald, L.Ch. Yacobs and Razavich, 2013, *Introduction and Research in Education*, Sydney, Holt Rinehart and Winston
- Azwar, Syaifuddin. 2012. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.

- Bernardin, H. John dan joyce E.A. Russel. 2013. *Human Resource Management: An Experiential Approach*, Mc. Graw Hill, Inc, Singapore.
- .Dharma, Agus ,2011. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV Rajawali
- Edwin B. Plippo, 2014. *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.
- Faustino C. Gomas, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Gary Dessler, 2015. *Manajemen Personalia*. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Henry Simamora, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Ndraha Tolizihulu, 2014. *Budaya Organisasi*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidrachman, Husnan Suad, 2012. *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Robbins P. Stephen, 2014.. *Organization Behaviour, Concepts, Controversies, Application*, Seventh Edition, By Prentice Hall, Inc.
- Ronald O'Reilly. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. 63 Kaidah tak Terbantahkan dari Merekrut hingga Memberdayakan Karyawan*. Prestasi Pustaka Publisher. Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2014.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat.