

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP MOTIVASI KERJA YANG BERIMPLIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR**



Oleh :

**Ice Kurniaty
B19022007**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Strata Dua (S2)
Magister Manajemen (MM)

**Program Studi Magister Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI
JAMBI
2021**

TANDA PERSETUJUAN TESIS

Dengan ini Komisi Pembimbing Tesis dan Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari menyatakan Tesis yang disusun :

Nama : Ice Kurniaty
No. Mahasiswa : B19022007
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan Tesis ini pada tanggal seperti yang tertera di bawah ini.

	Jambi,	2021
Pembimbing I	Pembimbing II	

(Dr. Osrita Hapsara, SE., MM)

(Dr. Sudirman, SE., M.Ei)

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

(Dr. M. Zahari, MS., SE., M.Si)

TANDA PENGESAHAN TESIS

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tesis dan Komprehensif Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

Hari : Senin
Tanggal : 6 September 2021
Jam : 09.00 – 11.00 Wib.
Tempat : Ruang Sidang Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Batanghari

PANITIA PENGASUH

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Pantun Bukit, SE., M.Si	Ketua	_____
Dr. Sudirman, SE., ME.I.	Sekretaris	_____
Dr. Muhammad Zahari MS, SE, M.Si	Penguji Utama	_____
Dr. Ali Akbar, SE., MM., CRP	Anggota	_____
Dr. Osrita Hapsara, SE., MM	Anggota	_____

Disahkan oleh,

Dekan
Fakultas Ekonomi

Ketua Program
Magister Manajemen

(Dr.Hj. Arna Suryani, SE., M.Ak, Ak) (Dr. Muhammad Zahari, MS, SE, M.Si)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen (MM), di Prodi MM FE Universitas Batanghari Jambi maupun diperguruan tinggi lain.
2. Tesis ini murni gagasan, rumusan, penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam Tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Jambi, November 2021
Yang membuat pernyataan

Ice Kurniaty

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur kehadirat Tuhan yang maha esa atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Batanghari, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

Penulisan Tesis ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah dalam situasi dunia nyata. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Terutama Orang Tuaku Bapak H. Elliot Matentot (Alm) dan Hj. Badariah (Almh) yang telah mendidiku dengan penuh kasih sayang dan tulus hingga bisa mengarungi dunia ini serta anakku Wibby Aditya Putra S.Si., MT.Tr, yang telah dengan sabar rela memberi waktu dan dorongan semangat selama aktifitas perkuliahan hingga saat ini. Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH, Rektor Universitas Batanghari Jambi (UNBARI) Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE,M.Ak, Ak, CA., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari (UNBARI) Jambi.
3. Bapak Dr. M. Zahari MS, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti perkuliahan di Program Magister Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Dr. Osrita Hapsara, SE., MM, selaku dosen pembimbing I Tesis dan Bapak Dr. Sudirman, SE., M.Ei, selaku dosen pembimbing II Tesis yang

penuh kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian tesis ini.

5. Bapak Zekki Zulkarnaen, S.Sos., Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur beserta jajaran, yang telah memberikan dukungan dan kesempatan terlaksananya penelitian ini.
6. Seluruh Dosen dan staf administrasi pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
7. Semua pihak yang tidak peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terima kasih kepada Saudara-saudaraku dan Teman-teman sekalian yang telah memberikan semangat dan dorongan moral dalam membantu untuk menyelesaikan studi ini. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas semua kebaikannya. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

Akhirnya semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak untuk membacanya.

Terima Kasih,

Jambi,

2021

Ice Kurniaty

Ice Kurniaty / B19022007. PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI KERJA YANG BERIMPLIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR. Dr. Osrita Hapsara, SE., MM; Dr. Sudirman, SE., M.Ei.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah memperoleh gambaran fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur; dan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi langsung dan tidak langsung secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan; serta untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka penelitian ini didukung oleh kajian-kajian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja, serta kinerja. Selain itu penulis juga mencari penelitian terdahulu yang relevan berupa artikel/jurnal untuk mendukung penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang berjumlah 57 orang pegawai dengan kondisi tahun 2020. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yakni melalui analisis jalur yang dilanjutkan dengan pengujian hipotesis melalui uji F (Simultan) dan uji t (Parsial).

Dari pengujian analisis jalur yang dilakukan, diperoleh hasil bahwasanya fasilitas kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai langsung maupun tidak langsung secara simultan dan parsial. Hal ini menjelaskan semakin baik fasilitas kerja disediakan oleh organisasi kepada pegawainya, semakin baiknya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maka hal ini akan memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya pada organisasi.

Penelitian ini menyimpulkan Fasilitas kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam kondisi yang cukup baik, cukup tinggi, dan baik. Selain itu fasilitas kerja dan kompetensi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Begitu pula motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja.

Ice Kurniaty / B19022007. THE EFFECT OF WORK FACILITIES AND COMPETENCY ON WORK MOTIVATION THAT IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT A REGIONAL RESEARCH AND DEVELOPMENT AGENCY OF TANJUNG JABUNG TIMUR REGENCY. Dr. Osrita Hapsara, SE., MM; Dr. Sudirman, SE., M.Ei.

ABSTRACT

The purpose of this study was to obtain an overview of work facilities, competencies, work motivation, and employee performance at the Regional Research and Development Agency of Tanjung Jabung Timur Regency; and to determine the effect of working facilities and direct and indirect competencies simultaneously and partially on work motivation and employee performance; and to analyze the effect of work motivation on employee performance.

To answer the research objectives, this research is supported by theoretical studies related to research variables, namely work facilities, competencies, work motivation, and performance. In addition, the authors also look for relevant previous research in the form of articles/journals to support this research.

The population in this study were employees of the Regional Research and Development Agency of Tanjung Jabung Timur Regency, totaling 57 employees with conditions in 2020. The data analysis technique used in this study was through path analysis followed by hypothesis testing through the F (Simultaneous) test and t (Partial).

From the path analysis test conducted, the results obtained that work facilities and competencies have an influence on work motivation and employee performance directly or indirectly simultaneously and partially. This explains that the better the work facilities provided by the organization to its employees, the better the competencies possessed by employees in carrying out their main tasks and functions, then this will motivate employees to improve their performance in the organization.

This study concludes that the work facilities, competencies, motivation and performance of employees at the Regional Research and Development Agency of Tanjung Jabung Timur Regency are in fairly good, high enough, and good condition. In addition, work facilities and competencies simultaneously and partially have a positive and significant influence on work motivation and employee performance at the Regional Research and Development Agency of East Tanjung Jabung Regency. Likewise, work motivation has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Work Facilities, Competence, Motivation and Performance.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Tanda Persetujuan Tesis.....	ii
Tanda Pengesahan Tesis	iii
Pernyataan.....	iv
Kata Pengantar	v
Abstrak	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	15
1.3. Rumusan Masalah	17
1.4. Tujuan Penelitian.....	17
1.5. Manfaat Penelitian.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	19
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2. Fasilitas Kerja	26
2.1.3. Kompetensi	33
2.1.4. Motivasi Kerja	44
2.1.5. Kinerja	52
2.2. Hubungan Antar Variabel.....	57
2.2.1. Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	57
2.2.2. Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja.....	58
2.2.3. Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja.....	59
2.2.4. Kompetensi Terhadap Kinerja.....	60
2.2.5. Motivasi Terhadap Kinerja.....	61
2.3. Penelitian Terdahulu.....	62
2.4. Kerangka Berpikir	65
2.5. Hipotesis	66
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Objek Penelitian	67
3.2. Jenis dan Sumber Data	67

3.3. Teknik Pengumpulan Data	68
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	71
3.5. Operasional Variabel	72
3.6. Transformasi Data	74
3.7. Uji Instrumen Penelitian.....	75
3.8. Metode Analisis.....	78
3.8.1. Metode Deskriptif.....	78
3.8.2. Metode Verifikatif (Analisis Jalur).....	81
3.8.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	88
3.8.4. Uji Hipotesis	89

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Respoden	92
4.1.1. Profil Jenis Kelamin Responden	92
4.1.2. Profil Umur Responden.....	93
4.1.3. Profil Pendidikan Responden	94
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	95
4.2. Hasil Uji Kualitas Data.....	96
4.2.1. Hasil Uji Validitas	96
4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas	100
4.3. Hasil Penelitian	101
4.3.1. Statistik Deskripsi Variabel Penelitian.....	101
a. Analisis Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja (X_1)	101
b. Analisis Deskriptif Variabel Kompensi (X_2)	103
c. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Y).....	105
d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Z).....	107
4.3.2. Analisis Jalur (<i>Path Analisis</i>).....	109
a. Analisis Jalur Struktur 1	109
b. Analisis Jalur Struktur 2	114
c. Analisis Jalur Struktur 3	119
d. Analisis Jalur Struktur 4.....	121
4.4. Analisis dan Pembahasan.....	124
4.4.1. Pembahasan Pertama, Deskripsi Variabel Penelitian... 124	
4.4.2. Pembahasan Kedua. Fasilitas Kerja dan Kompetensi Secara Simultan dan Parsial Terhadap Motivasi Kerja 130	
4.4.3. Pembahasan Ketiga. Fasilitas Kerja dan Kompetensi Secara Simultan dan Parsial Terhadap Kinerja..... 136	
4.4.4. Pembahasan Keempat. Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja..... 141	

4.4.5. Pembahasan Kelima. Fasilitas Kerja dan Kompetensi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	143
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	146
5.2. Saran.....	148
5.2.1. Secara Praktis	148
5.2.2. Secara Akademis	148
DAFTAR PUSTAKA	149

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Uraian	Halaman
1.1.	Fasilitas Kerja Balitbangda Tanjung Jabung Timur	3
1.2.	Penempatan Pejabat Berdasarkan Pendidikan pada Balitbangda di Tanjung Jabung Timur	5
1.3.	Tunjangan Kesejahteraan Daerah (TKD) Balitbangda Tanjung Jabung Timur Periode 2016 s.d 2020	8
1.4.	Dukungan Anggaran Balitbangda Tanjung Jabung Timur Periode 2016 s.d 2020	9
1.5.	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur Periode 2016 – 2020	11
1.6.	Perkembangan Jumlah Pegawai Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur Periode 2016 – 2020	13
2.1.	Penelitian Terdahulu	62
3.1.	Operasional Variabel Penelitian	72
3.2.	Rentang Skala	81
4.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
4.2.	Profil Responden Berdasarkan Tingkat Umur	93
4.3.	Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	94
4.4.	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	95
4.5.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompetensi (X_1)	96
4.6.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompetensi (X_2)	97
4.7.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (Y)	98
4.8.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Z)	99
4.9.	Reliabilitas Variabel Penelitian	100
4.10.	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Fasilitas Kerja (X_1)	102
4.11.	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X_2) ...	104
4.12.	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)	106
4.13.	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Z)	107
4.14.	Matriks Korelasi Antar Variabel Independent	110
4.15.	Hasil Persamaan Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja	110
4.16.	Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Motivasi	113
4.17.	Koefisien Determinasi Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi	114
4.18.	Hasil Persamaan Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja	115

4.19. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja	118
4.20. Nilai Koefisien Determinasi Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja	118
4.21. Hasil Persamaan Motivasi Terhadap Kinerja.....	119
4.22. Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	120
4.23. Hasil Uji Secara Simultan Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi	131
4.24. Hasil Uji Secara Simultan Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja	136

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Uraian	Halaman
2.1.	Aktivitas Sumber Daya Manusia	23
2.2.	Kerangka Berpikir	65
3.1.	Model Analisis Jalur.....	83
3.2.	Sub Struktur Jalur 1	84
3.3.	Sub Struktur Jalur 2.....	85
3.4.	Sub-Struktur 3	86
3.5.	Struktur Jalur Utama.....	87
4.1.	Hasil Analisis Jalur Struktural I	111
4.2.	Hasil Analisis Jalur Struktural II	115
4.3.	Hasil Analisis Jalur Struktural III.....	119
4.4.	Hubungan Kausalitas Analisis Koefisien Jalur	121

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian Sebelum Uji Coba
2. Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Uji Kualitas Data
3. Konversi Data Ordinal Menjadi Interval Untuk Uji Kualitas Data
4. Output Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian
5. Kuesioner Penelitian Setelah Uji Kualitas Data
6. Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Penelitian
7. Konversi Data Ordinal Menjadi Interval Untuk Penelitian
8. Output Analisis Jalur

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Instansi Pemerintah tidak jauh dari hubungan Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM merupakan suatu elemen atau bagian terpenting sebagai penggerak dalam menjalankan suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik akan membantu dalam penarikan pegawai sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu meningkatkan dan memudahkan dalam mencapai sebuah tujuan. Sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Nomor. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, yang mana setiap daerah diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut asas otonomi dan tugas pembantuan.

Pegawai sebagai sumber daya utama yang ada pada suatu sangat dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal untuk organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia yang mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki oleh organisasi secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi.

Untuk itu organisasi sebisa mungkin harus mampu membuat pegawainya dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, dengan memberikan fasilitas kerja yang baik dan memadai, sehingga membuat pegawai mampu bekerja secara optimal. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Robbins, 2012).

Husnan dan Pudjiastuti (2012) menyatakan fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga sangat mustahil rasanya jika suatu organisasi tidak memiliki ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap, karena kurang memadai fasilitas kerja yang ada pada suatu organisasi tentu akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan hasil kerja yang maksimal.

Adapun salah satu faktor yang teridentifikasi sebagai masalah dan hambatan dalam membangun lembaga Balitbangda di Tanjung Jabung Timur yakni berkaitan dengan terbatasnya fasilitas kerja yang dimiliki oleh Balitbangda Tanjung Jabung Timur. Terbatasnya fasilitas kerja yang ada Balitbangda Tanjung Jabung Timur dikarenakan gedung yang ditempati saat ini masih kantor bersama yang terdiri dari tujuh organisasi perangkat daerah (OPD). Terbatasnya fasilitas kerja yang ada Balitbangda Tanjung Jabung Timur saat ini tampak dari kurang

memadainya sarana dan prasarana yang ada saat ini seperti, ruang diskusi pakar, laboratorium inovasi, perpustakaan, serta fasilitas computer dan internet. Awalnya internet ada, kemudian jaringannya di putus karena dananya dialihkan ke dana covid. Pada tabel berikut ini dapat dilihat fasilitas yang dimiliki oleh Balitbangda Tanjung Jabung Timur.

Tabel 1.1
Fasilitas Kerja Balitbangda Tanjung Jabung Timur

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah					Kondisi
		2016	2017	2018	2019	2020	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Ruang diskusi pakar	-	-	1	1	1	Sejauh ini ruang diskusi pakar yang digunakan kurang memadai, karena ruang yang digunakan bukan ruang khusus, melainkan ruang kerja pegawai.
2	Fasilitas computer (laptop)	1	2	2	7	7	Fasilitas computer (laptop) yang ada saat ini cukup baik, namun sayangnya jumlah unit yang ada saat ini tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang ada, dimana laptop yang ada hanya untuk kepala badan, sekretaris, kabid, dan bendahara. Jika pegawai lain membutuhkan laptop bekerja, maka pegawai akan meminjamnya.
3	Internet	-	-	-	ada	-	Awalnya internet ada, kemudian jaringannya di putus karena dananya dialihkan ke dana covid.
4	Toilet	3	3	3	3	3	Dalam kondisi yang cukup layak untuk digunakan
5	Ruang Rapat	1	1	1	1	1	Ruang rapat yang ada saat ini sebenarnya belum dapat dikatakan dengan layak, karena ruang rapat yang ada saat ini masih bersama dengan ruang kepala badan.

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah					Kondisi
		2016	2017	2018	2019	2020	
1	2	3	4	5	6	7	8
6	Lobi	-	1	1	1	1	Lobi yang disediakan oleh pada Balitbangda Tanjung Jabung Timur sejauh ini Cuma ada satu, dan itupun dapat dikatakan kurang layak. Sehingga jika ada tamu seringkali tamu langsung menuju ruang kerja pegawai.
7	Mushola	1	1	1	1	1	Mushola yang ada saat ini masih mushola bersama, dengan kondisi yang tidak terlalu besar untuk 7 OPD
8	Parkir	1	1	1	1	1	Parkir yang ada saat ini cukup luas, namun digunakan secara bersama untuk 7 OPD
9	Kantin	1	1	1	1	1	Kantin yang ada saat ini masih kantin bersama, dengan kondisi yang tidak terlalu besar

Sumber: Biro Organisasi Balitbangda Tanjung Jabung Timur, 2021.

Dari Tabel 1.1 di atas tampak bahwasanya fasilitas yang dimiliki oleh Balitbangda Tanjung Jabung Timur masih sangat terbatas dan sangat jauh dari kata memadai untuk sebuah lembaga penelitian daerah. Melihat kondisi ini tentu saja akan sangat mustahil bagi peneliti Balitbangda di Tanjung Jabung Timur untuk dapat bekerja secara optimal menghasilkan suatu produk Litbang yang bernilai tinggi.

Kemudian adapun faktor kedua yang teridentifikasi sebagai masalah dan hambatan dalam membangun lembaga Balitbangda di Tanjung Jabung Timur yaitu terbatasnya sumberdaya manusia peneliti yang ada pada Balitbangda di Tanjung Jabung Timur. Hal ini dikarenakan adanya persepsi di kalangan birokrat bahwa keberadaan lembaga Litbang hanya sebagai pelengkap struktur

kelembagaan (pusat dan daerah), tidak penting dan sekedar untuk memarkir pegawai yang bermasalah dan tidak sejalan dengan pimpinan. Hal inilah yang membuat sumberdaya manusia yang ada pada Balitbangda di Tanjung Jabung Timur banyak yang tidak sesuai penempatan kerja serta penetapan dan penempatan pegawai dalam jabatan yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik, sehingga masih terdapatnya beberapa pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan dan penggunaan peralatan kantor.

Selain itu masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang memahami proses kerja secara teknis sehingga terjadi berbagai kesalahan dan keterlambatan proses kerja. Dimana semua permasalahan tersebut berkaitan dengan tidak cocoknya antara disiplin ilmu yang dimiliki pegawai dengan pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga tingkat kesalahan dalam bekerjapun sering terjadi. Untuk memperoleh informasi penempatan pejabat berdasarkan pendidikan pada Balitbangda di Tanjung Jabung Timur dengan pekerjaan yang dilaksanakan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Penempatan Pejabat Berdasarkan Pendidikan pada Balitbangda
di Tanjung Jabung Timur

No	Posisi/Jabatan	Tingkat Pendidikan Pejabat Yang Menduduki Saat Ini	Tingkat Pendidikan Yang Seharusnya	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Sekretaris Badan	Sarjana Peternakan	S1 (Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Manajemen, Ekonomi)	Tidak Sesuai
2	Kabid Litbang Sosial dan Pemerintahan	Sarjana Ekonomi	S1 (Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu-ilmu Sosial, Ekonomi, Manajemen)	Tidak Sesuai

No	Posisi/Jabatan	Tingkat Pendidikan Pejabat Yang Menduduki Saat Ini	Tingkat Pendidikan Yang Seharusnya	Keterangan
1	2	3	4	5
3	Kasubbid Sosial dan Budaya	Sarjana Kesehatan Masyarakat	S1 (ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Pendidikan)	Tidak Sesuai
4	Kabid Litbang Ekonomi dan Pembangunan	Magister Sains	S1 (Ekonomi, Eonomi Pembangunan, dan Ilmu Pemerintahan)	Tidak Sesuai
5	Kabid Litbang Inovasi dan Teknologi	Sarjana Ekonomi	S1 (Teknik, Bio Teknologi, Rekayasa Teknologi, dan MIPA)	Tidak Sesuai

Sumber: Biro Organisasi Balitbangda Tanjung Jabung Timur, 2020.

Dari Tabel 1.2 dapat tampak bahwasanya tingkat pendidikan pegawai pemegang jabatan dari lima jabatan tersebut tidaklah sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dimana untuk sekretaris badan yang seharusnya diisi oleh Sarjana Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Manajemen, atau Ekonomi, justru diisi oleh pegawai yang latar belakang pendidikannya Sarjana peternakan, begitu pula empat jabatan yang lainnya. Hal ini tentu saja membuat kinerja pegawai pada Balitbangda Tanjung Jabung Timur menjadi kurang optimal, karena posisi jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Kompetensi merupakan perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata. Untuk dapat mencapai hasil kerja yang optimal tentunya pegawai harus memiliki kompetensi yang baik, sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya, hal ini dikarenakan pegawai yang berkompeten

dalam suatu bidang akan lebih mempermudah pegawai tersebut untuk berkinerja lebih baik (Yuliana, 2017).

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Rande, D., 2016).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga mengemukakan jika kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rande, D (2016), Hardiani dan Prasetya (2018), Basori, dkk (2017), Tejo (2015), dan Yuliana (2017) dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor berikutnya yang merupakan faktor ketiga yang teridentifikasi sebagai masalah dan hambatan dalam membangun lembaga Balitbangda di Tanjung Jabung Timur yaitu terkait dengan motivasi kerja pegawai. Secara teori terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, menurut Maslow dalam Robbins dan Judge (2015) faktor tersebut tertuang pada lima tingkat kebutuhan yaitu fisiologis, keamanan, social, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dari lima tingkat kebutuhan tersebut, faktor fisiologis merupakan tingkatan yang paling dasar dan paling banyak mempengaruhi motivasi seseorang untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas,

dan sebagainya. Dimana semua faktor tersebut akan dapat terpenuhi dengan imbalan jasa yang diterima oleh seseorang dalam bekerja. Adapun imbalan jasa yang diterima oleh pegawai Balitbangda sendiri dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selain gaji yang mereka terima yaitu salah satunya berupa tunjangan kesejahteraan daerah (TKD). Berikut ini adalah informasi TKD Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur periode 2016 – 2020.

Tabel 1.3
Tunjangan Kesejahteraan Daerah (TKD) Balitbangda Tanjung Jabung Timur
Periode 2016 s.d 2020

No	Jabatan	Jumlah Terima/Bulan (Rp)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7
1	Kaban	1.280.000	1.380.000	1.480.000	1.580.000	1.680.000
2	Sekban	880.000	980.000	1.080.000	1.180.000	1.280.000
3	Kabid	880.000	980.000	1.080.000	1.180.000	1.280.000
4	Kasubbid	755.000	855.000	955.000	1.055.000	1.155.000
5	Kasubbag	755.000	855.000	955.000	1.055.000	1.155.000

Sumber: Biro Organisasi Balitbangda Tanjung Jabung Timur, 2021.

Dari Tabel 1.3 di atas dapat diperoleh informasi jumlah TKD yang diterima oleh pegawai Balitbangda Tanjung Jabung Timur terus mengalami peningkatan tiap tahunnya dalam lima tahun terakhir. Hal ini diupayakan dalam rangka untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Akan tetapi walaupun jumlah TKD yang diterima oleh pegawai terus meningkat, motivasi kerja pegawai Balitbangda akhir-akhir ini dinilai masih memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini dikarenakan dukungan anggaran untuk aktifitas Balitbangda yang mengalami penurunan, dan bahkan semakin tidak realistis untuk bahan, peralatan dan gaji. Dimana anggaran perjalanan dinas

Balitbangda dipangkas dan digunakan untuk kegiatan lain yang dianggap lebih prioritas, karena kegiatan litbang kerap dianggap sebagai pelengkap program. Anggaran perjalanan yang diterima peneliti untuk membiayai penelitian di lapangan seringkali tidak mencukupi sehingga pengumpulan data seringkali dilakukan secara singkat (beberapa hari), akibatnya data yang diperoleh sering seadanya dan tidak lengkap, begitu pula dengan lima program kegiatan lainnya. Pada tabel berikut ini dapat dilihat rincian dukungan anggaran Balitbangda Tanjung Jabung Timur periode 2016 s.d 2020.

Tabel 1.4
Dukungan Anggaran Balitbangda Tanjung Jabung Timur
Periode 2016 s.d 2020

No	Jenis Kegiatan	Anggaran (Rp) Per Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7
1	Anggaran Perjalanan Dinas	106.990.000	125.235.000	150.000.000	135.476.350	120.335.466
	Perkembangan (%)	-	17	20	(10)	(11)
2	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	392.483.286	519.178.300	659.286.295	586.397.159	580.508.517
	Perkembangan (%)	-	32	27	(11)	(1)
3	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	184.397.380	207.342.650	239.486.340	194.739.175	158.295.500
	Perkembangan (%)	-	12	16	(19)	(19)
4	Program Perencanaan Pembangunan Daerah	14.775.186	15.483.765	17.395.500	16.278.356	14.000.000
	Perkembangan (%)	-	5	12	(6)	(14)
5	Program Penelitian dan Pengembangan	165.825.472	278.346.247	345.457.472	279.356.470	216.603.149
	Perkembangan (%)	-	68	24	(19)	(22)
6	Program Kelembagaan dan Kelaksanaan	2.381.339	3.637.150	4.153.450	3.864.360	2.770.000
	Perkembangan (%)	-	53	14	(7)	(28)

Sumber: Biro Organisasi Balitbangda Tanjung Jabung Timur, 2021.

Dari Tabel 1.4 di atas tampak bahwasanya 6 jenis kegiatan Balitbangda Tanjung Jabung Timur mengalami penurunan sejak tahun 2019 hingga tahun 2020. Turunnya anggaran kegiatan ini secara tidak langsung telah mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja pegawai pada Balitbangda Tanjung Jabung Timur akhir-akhir ini. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2014). Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya.

Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu (Steers, 2008). Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan cara memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk meningkatkan kinerja.

Beberapa hasil penelitian juga telah membuktikan bahwasanya motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Munawirsyah, I (2017), Zalnika dan Ilmaniati (2018), Hardiani dan Prasetya (2018), Basori, dkk (2017), dan Tejo (2015) yang mengungkapkan bahwasanya kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2010).

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik (Rahman, A, 2013).

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja organisasi secara keseluruhan. Rendahnya kinerja pegawai pada Balitbangda di Tanjung Jabung Timur akhir-akhir ini tampak dari capaian kerjanya yang beberapa tahun terakhir ini menurun. Adapun hasil kinerja Balitbangda di Tanjung Jabung Timur salah satunya dapat pula dilihat dari laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagai berikut:

Tabel 1.5
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Balitbangda Kabupaten Tanjung
Jabung Timur Periode 2016 – 2020

No	Program	Persentase (%)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7
1	Penyelesaian Administrasi Perkantoran	88,01	90,66	94,3	95,32	93,9
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Kerja Aparatur	86,04	90,31	98,47	99,19	97,25
3	Peningkatan Disiplin Aparatur	87,05	88,73	91,75	92,88	90,73
4	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	80,77	87,1	94,5	95,33	93,5
5	Penelitian Dan Pengembangan Daerah	90,05	90,05	95,23	96,71	94,56
Rata-rata		86,38	89,37	94,85	95,89	93,99

Sumber: Biro Organisasi Balitbangda Tanjung Jabung Timur, 2021.

Dari Tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja pegawai pada setiap program pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur dari tahun 2016 sampai tahun 2020 terus meningkat. Kemudian menurun pada tahun 2020. Meskipun pencapaian kinerja tersebut diatas 90%, akan tetapi pencapaian kinerja tersebut dinilai belum optimal.

Penelitian dan pengembangan (*Research and Development*) berperan penting dalam mendorong kemajuan suatu negara. Hasil litbang yang akurat dalam bentuk konsep, model, skenario, maupun pilihan kebijakan yang tepat dapat direkomendasikan untuk mengatasi berbagai masalah yang timbul di suatu negara mulai dari perubahan iklim, krisis pangan dan energi hingga solusi dalam rangka meningkatkan produktivitas di berbagai sektor pembangunan. Tidak mengherankan jika pengambil kebijakan di negara-negara maju terlebih dulu

melakukan kegiatan kajian dan litbang sebelum merumuskan, membuat, dan menetapkan suatu tindakan (*policy*).

Begitu pula halnya dengan Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Balitbangda berperan penting dalam mendorong kemajuan daerah. Melihat begitu pentingnya keberadaan Balitbangda, instansi inipun terus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, meskipun masih kekurangan tenaga ahli, namun secara perlahan kekurangan tersebut terus dilakukan perbaikan. Adapun perkembangan jumlah pegawai pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Perkembangan Jumlah Pegawai Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur
Periode 2016 – 2020

No	Tahun	Jumlah (Orang)	Perkembangan (%)
1	2	3	4
1	2016	38	
2	2017	49	28,95
3	2018	45	-8,16
4	2019	54	20
5	2020	57	5,56

Sumber: Biro Organisasi Balitbangda Tanjung Jabung Timur, 2021.

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas memperlihatkan bahwa jumlah pegawai pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur menunjukkan kecenderungan terus meningkat dari tahun 2016 hingga tahun 2020, meskipun ada penurunan pada tahun 2018, akan tetapi meningkat lagi pada tahun berikutnya. Peningkatan jumlah pegawai ini pada dasarnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur untuk memberikan hasil litbang yang akurat dalam bentuk konsep, model, skenario, maupun pilihan

kebijakan yang tepat dapat direkomendasikan untuk mengatasi berbagai masalah yang timbul pada daerah mulai dari perubahan iklim, krisis pangan dan energi hingga solusi dalam rangka meningkatkan produktivitas di berbagai sektor pembangunan daerah.

Namun sayangnya hingga saat ini kelembagaan litbang belum menjadi garda terdepan sebagai lembaga *think thank* dalam merumuskan kebijakan pemerintah. Meskipun Litbang berperan untuk menghasilkan berbagai kajian dan penelitian, namun konsep model dan pilihan kebijakan yang dihasilkan kurang dan bahkan jarang dimanfaatkan sebagai dasar dalam formulasi dan penetapan kebijakan oleh para pengambil kebijakan. Lemahnya peran litbang untuk turut menentukan arah dan strategi pembangunan dilihat dari kebijakan dan langkah yang diambil oleh instansi pemerintah baik di pusat maupun daerah tanpa melalui kajian dan litbang (*research based policy*)

Terdapat beberapa alasan penting mengapa litbang memiliki posisi dan peran penting saat ini. Pertama alasan normatif, UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pasal 209 dan 219 mengamanatkan pembentukan badan daerah untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang meliputi perencanaan, keuangan, kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan dan penelitian pengembangan. Pasal 373 dan Pasal 374 menyatakan litbang sebagai salah satu instrumen pembinaan penyelenggaraan pemerintahan daerah, selanjutnya Pasal 388 menyebutkan peran litbang dalam penilaian inovasi daerah. Namun hingga saat ini, peraturan pelaksanaan pembentukan organisasi perangkat daerah yaitu PP

No 41 Tahun 2007 sedang dalam proses revisi, sehingga dasar pembentukan Lembaga Litbang mengacu pada UU No 23 Tahun 2014.

Kedua, alasan teoritikal yang dikaitkan dengan peran *R and D* (litbang) dalam konsep manajemen strategis yaitu peran litbang dalam melakukan skanning lingkungan internal dan eksternal sebagai dasar perencanaan (*planning by research*), fungsi formulasi kebijakan (*formulating policy*) dan fungsi kontrol (*Controlling*). Dalam konteks manajemen pembangunan nasional dan daerah, litbang berperan menghasilkan berbagai proxy, model dan pilihan kebijakan yang dapat digunakan oleh pengambil kebijakan di Pusat dan Daerah untuk perencanaan, perumusan kebijakan serta pembinaan dan pengawasan pembangunan.

Berdasarkan apa yang telah dijabarkan di latar belakang penelitian di atas, maka disini penulis tertarik mengangkat tulisan ini menjadi sebuah penelitian dengan judul ***“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur”***.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa faktor telah diidentifikasi sebagai masalah dan hambatan dalam membangun lembaga litbang pada Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

1. Terbatasnya fasilitas kerja yang ada Balitbangda Tanjung Jabung Timur dikarenakan gedung yang ditempati saat ini masih kantor bersama yang terdiri dari tujuh organisasi perangkat daerah (OPD).

2. Terbatasnya fasilitas kerja yang ada Balitbangda Tanjung Jabung Timur saat ini tampak dari kurang memadainya sarana dan prasarana yang ada saat ini seperti, ruang diskusi pakar, serta fasilitas computer dan internet. Awalnya internet ada, kemudian jaringannya di putus karena dananya dialihkan ke dana covid.
3. Sumberdaya manusia yang ada pada Balitbangda di Tanjung Jabung Timur banyak yang tidak sesuai penempatan kerja serta penetapan dan penempatan pegawai dalam jabatan yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik, sehingga masih terdapatnya beberapa pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan dan penggunaan peralatan kantor.
4. Tidak cocoknya antara disiplin ilmu yang dimiliki pegawai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.
5. Dukungan anggaran untuk aktifitas Balitbangda yang mengalami penurunan, dan bahkan semakin tidak realistis untuk bahan, peralatan dan gaji. Dimana anggaran perjalanan dinas Balitbangda dipangkas dan digunakan untuk kegiatan lain yang dianggap lebih prioritas, karena kegiatan litbang kerap dianggap sebagai pelengkap program.
6. Rendahnya kinerja pegawai pada Balitbangda di Tanjung Jabung Timur akhir-akhir ini tampak dari capaian kinerjanya yang menurun.
7. Kelembagaan litbang belum menjadi garda terdepan sebagai lembaga *think thank* dalam merumuskan kebijakan pemerintah.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka didapat rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur?
2. Bagaimanakah pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai?
3. Bagaimanakah pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimanakah pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan rumusan masalah diatas, adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai.

3. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi bidang akademis ataupun bagi instansi pemerintah terkait.

1. Bagi Akademis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang ada pada suatu instansi pemerintahan, dimana keempat faktor tersebut akan mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja.

2. Bagi instansi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna bagi instansi terkait maupun instansi-instansi pemerintahan lainnya dapat memberikan perhatian yang lebih baik terhadap fasilitas kerja, kompetensi, dan motivasi kerja, karena ketiga faktor tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. MSDM didasari dengan konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin. Sehingga perlu ada tindakan khusus untuk dapat, mengatur dan merencanakan manusia tersebut. Berikut ini dikemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, diantaranya yaitu menurut Edwin B. Flippo dalam Suwatno dan Priansa (2011) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Kemudian menurut Dessler dalam Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek (orang) atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan,

pelatihan, pengimbangan dan penilaian”. Sedangkan, menurut Amstrong dalam Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana orang- orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi”.

Dari ketiga definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang menggabungkan fungsi- fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan) dengan fungsi-fungsi sumber daya manusia (penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, evaluasi, promosi) untuk mencapai tujuan individu dan masyarakat

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014), “Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan dari pada SDM”. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

a. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

Perusahaan akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai prnsiun.

j. Pemberhentian (*separation*)

Putusnya hubungan karyawan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhetian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya

c. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Mathis & Jackson (2012) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa kelompok yang saling terkait, aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi di jelaskan dalam gambar berikut :



Gambar 2.1. Aktivitas Sumber Daya Manusia
Sumber: Mathis & Jackson (2012)

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh lingkungan eksternal, kekuatan hukum, politik, ekonomi, sosial dan budaya serta teknologi. Berikut ini adalah tujuh aktifitas sumber daya manusia:

1. Perancangan dan analisis sumber daya manusia, melalui perancangan sumber daya manusia, manajer berusaha untuk mengantisipasi usaha-usaha yang dapat mempengaruhi permintaan dan penawaran terhadap kemungkinan-kemungkinan di masa mendatang.
2. Kesempatan kerja yang sama / *Equal Employment Opportunity*: kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil hal ini tentunya didasarkan pada aspek-aspek hukum dan regulasi dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi aktifitas sumber daya manusia dan perlu disesuaikan dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
3. Penempatan kerja / *Staffing*: untuk menyediakan persediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan berkualitas dalam memenuhi posisi atau lowongan yang tersedia.
4. Pengembangan sumber daya manusia: Dimulai sejak awal orientasi karyawan, pelatihan dan pelatihan ulang serta pengembangan-pengembangan keterampilan yang dibutuhkan seiring dengan pergerakan zaman.
5. Kompensasi dan keuntungan: suatu bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap pengabdian seseorang, seperti gaji, insentif, keuntungan-keuntungan lain seperti akomodasi, transport, system penggajian.

6. Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan kerja: memastikan seorang pekerja yang bekerja dalam lingkup organisasi memiliki standar prosedur yang meliputi keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja yang sudah diatur sesuai standart OSHA (*Occupational of Safety and health Administration*)
7. Serikat pekerja: berfungsi sebagai relasi antar karyawan dan antar karyawan dengan organisasi.

Pada dasarnya, gagal atau suksesnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Sehingga dengan adanya aktivitas manajemen sumber daya manusia ini, akan mampu menciptakan sebuah organisasi yang dapat bersaing secara global.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2012), tujuan MSDM meliputi:

1. Mempertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola suatu organisasi tersebut. Sehingga sumberdaya manusia tersebut harus dikelola dengan baik sehingga menghasilkan manfaat dan mampu mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Tanggung jawab manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia-manusia yang mengelola organisasi itu.

Oleh karena itu karyawan tersebut harus dikelola dengan baik agar dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia atau karyawan terhadap organisasi yang bersangkutan.

2.1.2. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Menurut Moenir (2014), fasilitas adalah sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali (Bary, 2012). Arikunto dalam Wulandari (2015) berpendapat, Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha.

Menurut Robbins (2012) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Husnan dan Pudjiastuti (2012) menyatakan fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Sementara Djoyowiriono dalam Munawirsyah (2017)

menyatakan bahwa fasilitas adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. keterlibatan pustakawan dan tenaga administrasi sangat menentukan pengadaan fasilitas perpustakaan perguruan tinggi ini, sehingga ketersediaan koleksi perpustakaan menjadi bermakna karena dukungan fasilitas yang dirancang dengan baik.

b. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Bary (2012) jenis-jenis fasilitas kerja pada sebuah organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Reward

Reward pada perusahaan tidak harus berupa benda atau materi namun juga dapat berbentuk pujian atau apa saja yang membuat para karyawan senang. Pimpinan harus memperhatikan pemberian reward untuk membuat kenyamanan dan kepuasan karyawan agar bekerja lebih semangat dan lebih baik.

2. Insentif yang sesuai

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat diberikan bonus guna meningkatkan semangat kerja dan tetap mempunyai kinerja yang baik.

3. Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Fasilitas merupakan faktor penentu karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang dapat menentukan lingkungan kerja karyawan diantaranya yaitu:

a) Fasilitas kelengkapan kerja

Kelengkapan kerja merupakan semua barang atau benda yang bersifat fisik yang digunakan dalam menunjang pekerjaan cepat selesai, fasilitas perlengkapan mempunyai fungsi sebagai pelancar dan pelengkap alat bantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

b) Fasilitas sosial

Selain kelengkapan kerja sebagai penunjang kerja fasilitas social juga harus diperhatikan bagi organisasi/perusahaan, karena fasilitas social merupakan kebutuhan individu karyawan dalam kehidupan sehari-hari. Fasilitas social dalam perusahaan antara lain adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan dan lain-lain.

Sedangkan menurut Ranupandjojo (2012) jenis fasilitas yang harus disediakan yaitu:

1. Penyediaan Kafeteria.

Maksudnya untuk mempermudah karyawan yang ingin makan dan tidak sempat pulang, diharapkan juga agar dengan penyediaan kafeteria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan

2. Perumahan

Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak dikota-kota, menyebabkan banyak karyawan yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal, untuk mengatasinya hal ini, perusahaan dapat menyediakan fasilitas perumahan, meskipun bukan untuk semua karyawan yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberi tunjangan untuk perumahan.

3. Kesehatan

Fasilitas ini yang paling banyak disediakan oleh perusahaan, penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitkan dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para karyawan didalam menjalankan pekerjaannya.

Kemudian menurut Sofyan (2012) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

1. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
2. Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk melancarkan aktivitas perusahaan, diantara adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya
3. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada diperkantoran, seperti perabotan kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan elektronik seperti (komputer, mesin foto kopi, printer, dan lain-lainnya).
4. Bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.

5. Alat Transportasi yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti, kendaraan motor dinas dan mobil dinas).

c. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Assauri (2012) Indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan, yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
4. Ruangan kesehatan, Yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
5. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.

6. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

Sedangkan menurut Moenir (2014) fasilitas kerja dapat diukur melalui 3 dimensi sebagai berikut.

1. Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja yang dimaksud disini adalah semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk di dalamnya semua alat kerja di kantor seperti computer, printer, mesin pengganda, mesin penghitung, scanner serta peralatan lainnya yang mendukung kinerja pegawai.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini adalah:

- a) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b) Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
- c) Penerangan yang cukup.

- d) Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
- e) Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- f) Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, air conditioning (AC).
- g) Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial. Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai) memperlancar usaha.

Robbins (2012) menyatakan ada beberapa dimensi yang digunakan untuk dalam mengukur fasilitas kerja, yaitu:

1. Fasilitas alat kerja merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja

sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja.

2. Fasilitas kelengkapan kerja merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja.
3. Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan

2.1.3. Kompetensi.

a. Definisi Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Troter dalam Hardiani dan Prasetya (2018) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Hutapea dan Thoha (2012) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Webster's Ninth New Collegiate Dictionary dalam Rande (2016) mendefinisikan kompetensi adalah keterampilan

dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Menurut Byars dan Rue dalam Hutapea dan Thoha (2012) kompetensi didefinisikan sebagai suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja.

Pertimbangan kebutuhan kompetensi mencakup:

- 1) Permintaan masa mendatang berkaitan dengan rencana dan tujuan strategis dan operasional organisasi.
- 2) Mengantisipasi kebutuhan pergantian manajemen dan karyawan.
- 3) Perubahan pada proses dan teknologi dan peralatan organisasi
- 4) Evaluasi kompetensi karyawan dalam melaksanakan kegiatan dan proses yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter et.al dalam Hutapea

dan Thoha (2012) level kompetensi adalah sebagai berikut: *Skill, Knowledge, Self-Concept, Self Image, Trait* dan *Motive*.

Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang programmer komputer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditunjukkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai dari), misalnya: pemimpin, *Self Image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seseorang yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. Motivasi adalah suatu dorongan seseorang secara konstitusi berperilaku, sebab perilaku seperti tersebut kenyamanan, contoh: prestasi mengemudi.

Kompetensi *Skill* dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit *visible* dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan motivasi letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat

diubah melalui pelatihan, psikotropi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Penggunaan kompetensi sebagai dasar dari berbagai aspek sumber daya manusia kini semakin menjadi satu trend dalam mewujudkan satu organisasi pendidikan dan pelatihan. Kompetensi membedakan pengetahuan kerja (*job knowledge*) dalam perilaku tersirat (*underlying behaviours*) seseorang karyawan di dalam organisasi. Berdasarkan berbagai kajian yang dilakukan, hampir 70% dari perusahaan swasta menggunakan modal kompetensi untuk membantu mereka dalam strategis bisnis dan seterusnya memperbaiki kinerja perusahaan. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan trait berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

b. Aspek dan Standar Kompetensi

Konsep kompetensi meliputi beberapa aspek antara lain: kerangka acuan dasar dimana disini kompetensi dikonstruksi dengan melibatkan pengukuran standar yang diakui industri yang terkait, lalu aspek selanjutnya kompetensi ini tidak hanya diperlihatkan kepada pihak lain tapi harus dibuktikan dalam menjalankan fungsi kerja di mana di sini tiap individu harus menyadari bahwa pengetahuan yang dimilikinya merupakan nilai tambah dalam memperkuat

organisasi. Selain itu kompetensi harus merupakan nilai yang merujuk pada *satisfactory performance of individual* atau kompetensi harus memiliki kaitan erat dengan kemampuan melaksanakan tugas yang merefleksikan adanya persyaratan tertentu.

Standar kompetensi adalah bentuk ketrampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu tugas tertentu. atau standar kompetensi adalah pernyataan-pernyataan mengenai pelaksanaan tugas di tempat kerja yang digambarkan dalam bentuk hasil output. Dalam menetapkan standar kompetensi perlu melibatkan beberapa pihak seperti pengusaha, serikat pekerja, ahli pendidikan, pemerintah serta organisasi profesional terkait.

Mathis dan Jackson (2012) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dipunyai individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Becker et.al, (2015) menyampaikan suatu studi yang dilakukan oleh University of Michigan Schol of Busines yang membuat kerangka acuan (*template*) kompetensi yang lebih lengkap mengatakan ada lima kompetensi yang dibutuhkan yaitu kredibilitas personal (*personal credibilti*), kemampuan mengelola perubahan (*ability to manage changes*), kemampuan mengelola budaya (*ablity to manage culture*), mendeliver praktek sumber daya manusia (*delivery of human rosources practice*) dan pengetahuan tentang bisnis (*knowledge of the busines*).

Personal credibilti mencakup *track record* kesuksesan individu tersebut, seperti dapat dipercaya, mampu menanamkan kepercayaan pada orang lain, membaaur dengan konstiuen kunci, memperlihatkan integritas yang tingi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, dapat menanyakan pertanyaan-pertanyaan penting, mempunyai ide cemerlang dapat mengambil resiko yang tepat, memiliki observasi, memiliki alternatif permasalahan bisnis. *Personal credibilti* dianggap kompetensi urutan pertama yang harus dimiliki sumber daya manusia pada suatu organisasi.

Kompetensi kedua menurut hasil penelitian itu adalah kemampuan mengelola perubahan antara lain meliputi mampu membangun kepercayaan dan kredibilitas dalam berhubungan dengan pihak lain, mempunyai visi proaktif dalam perubahan, membangun hubungan suportif dengan pihak lain, mampu mendorong kreativitas pihak lain misalnya bawahanya, mampu menempatkan permasalahan spesifik dalam kontek sistem yang lebih luas, dan dapat mengidentifikasi pokok permasalahan ke dalam kesuksesan bisnis.

Kemampuan mengelola budaya merupakan kompetensi ketiga yang perlu dimiliki sumber daya manusia, dalam hal ini meliputi beberapa kemampuan seperti pertama kompetensi membagi pengetahuan lintas organisai dalam organisasi yang terbatas (*organizational boundaries*), lalu kedua kemampuan memperjuangkan proses transformasi budaya, kemudian ketiga kompetensi menterjemahkan budaya yang diinginkan ke dalam perilaku yang spesifik, keempat kompetensi menantang status quo, kelima mampu mengenali budaya yang diinginkan untuk menemukan strategi bisnis perusahaan dan bingkai budaya dalam rangka mengairahkan

karyawan, keenam harus mampu mendorong eksekutif berperilaku konsisten dengan budaya yang diinginkan, terakhir fokus pada budaya internal untuk menentukan dan memenuhi keinginan dan kebutuhan customer eksternal yang akan menentukan berhasilnya suatu perusahaan karena tanpa memuaskan customer eksternal usaha yang dilakukan akan sia-sia.

Delivery of human resource practices berada pada urutan keenam setelah beberapa kompetensi yang sebelumnya sudah dimiliki, kompetensi yang satu ini meliputi berbagai kemampuan antara lain kemampuan mengekspresikan komunikasi verbal yang efektif, dapat bekerja sama dengan manajer untuk mengirim pesan yang jelas dan konsisten kepada seluruh yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati, mampu memfasilitasi proses restrukturisasi organisasi, merancang program pengembangan yang memfasilitasi perubahan, memfasilitasi rancangan proses komunikasi internal, kemampuan menarik karyawan yang tepat, mampu merancang sistem kompensasi, memfasilitasi penyebaran informasi customer.

Kompetensi terakhir adalah kemampuan memahami bisnis, di mana kompetensi ini dispesifikasi lebih lanjut menjadi pemahaman tentang praktek sumber daya manusia, struktur organisasi, menganalisa pesaing, manajemen keuangan, pemasaran dan penjualan, dan sistem informasi komputer.

c. Dimensi Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2012) kompetensi terbagi atas dua jenis, yaitu kompetensi teknis dan kompetensi non teknis:

1) Kompetensi Teknis

Menurut Walsh et al dalam Hutapea dan Thoha (2012) bahwa kompetensi dasar merupakan keterampilan yang luas tentang produksi dan teknologi korporasi yang mendukung organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap peluang-peluang yang timbul. Selanjutnya untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi teknis, dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut.

a) Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan persyaratan tingkat pendidikan yang dibutuhkan dalam memegang jabatan dan biasanya berkaitan dengan tingkat intelektual, serta tingkat pengetahuan yang diperlukan. Pendidikan yang menjadi persyaratan minimal di dalam sebuah organisasi/perusahaan.

b) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah lama seseorang dalam menangani suatu peran atau jabatan tertentu dan melaksanakannya dengan hasil yang baik

c) Kemampuan menganalisis

Kemampuan untuk memahami situasi dengan memecahkannya menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, atau mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu

2) Kompetensi Non Teknis

Kompetensi non teknis mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan diri dan memacu diri dalam bekerja (Nefina dalam Hutapea dan Thoha, 2012). Kompetensi non teknis meliputi karakteristik individual seperti motivasi, tingkah laku dan kepribadian seseorang. Kompetensi ini tidak banyak melibatkan

karyawan yang berhubungan dengan program-program maupun berkaitan dengan masalah teknis. Adapun yang menjadi indikator kompetensi non teknis sebagai berikut.

a) Pengendalian Diri (*Self Control*)

Kemampuan untuk mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu yang negatif saat situasi tidak sesuai harapan atau saat berada di bawah tekanan.

b) Kepercayaan Diri (*Self Confidence*)

Tingkat kepercayaan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan.

c) Fleksibilitas (*Flexibiliti*)

Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi, orang atau kelompok.

d) Sikap (*Attitude*)

Merupakan pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2014) ada beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi yang dijadikan sebagai dimensi kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas

Kemudian menurut Srinivas R. Kandula (2013) elemen kompetensi diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu pengetahuan & keterampilan (*knowledge & skills*) dan kompetensi perilaku/atribut personal (*behavioural competencies/personal attributes*). Pengetahuan dan keterampilan umumnya memiliki kontribusi terhadap kinerja minimal yang harus ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan (*threshold competencies*), sementara perilaku/atribut personal adalah faktor yang membedakan individu dengan kinerja unggul (*differentiating competencies*). Berikut akan dijelaskan lebih lanjut mengenai elemen-elemen kompetensi tersebut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Merujuk kepada penyimpanan pengetahuan. Contohnya seperti seberapa informative seorang sekretaris mengenai kebijakan organisasi, perpajakan, dan sebagainya.

2. Keterampilan (*Skills*)

Merujuk pada kapabilitas pengaplikasian yang terdiri dari serangkaian tindakan. Kemampuan mendemonstrasikan, memengaruhi, serta mengendalikan suatu proses dalam mencapai sebuah tujuan.

3. Motif (*Motives*)

Motif adalah perhatian terus-menerus akan sebuah hasil atau kondisi yang mendorong, mengarahkan, dan menentukan perilaku individu. Dalam

konteks kompetensi motif menggambarkan kebutuhan akan pencapaian. Keinginan untuk melampaui kinerja dan standar normal serta memaksimalkan potensi diri secara terus menerus.

4. Sifat (*Traits*)

Sifat bersifat unik bagi setiap individu. Sifat merupakan perilaku yang selalu mirip atau sama yang ditunjukkan oleh individu dalam berbagai situasi yang berbeda. Contohnya, seorang individu yang cenderung menyerahkan pencapaian tujuan kepada faktor keberuntungan daripada melalui usaha sendiri merupakan bentuk perwujudan dari sebuah sifat.

5. Citra Diri (*Self-Image*)

Citra diri adalah istilah yang menggambarkan opini/pemahaman kepercayaan seseorang akan dirinya sendiri. Citra diri juga melambangkan nilai-nilai yang dianut oleh individu.

2.1.4. Motivasi Kerja

Motivasi dalam manajemen di organisasi ditujukan pada sumber daya manusia dan dapat menjabarkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pentingnya motivasi karena bisa memberi dorongan kepada pegawai supaya mau bekerja giat dan antusias dalam organisasi.

a. Definisi Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2014). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Berikut ini merupakan beberapa definisi motivasi menurut para ahli:

Menurut Maslow dalam Robins dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Sedangkan menurut Handoko (2011) Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Mathis & Jackson (2012) motivasi kerja adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Menurut Rivai (2011) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Kemudian menurut Purwanto (2014), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reinforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

b. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu

sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2014).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Hasibuan (2014) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

c. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2014), ada dua metode motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan

serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

d. Teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) teori motivasi pada dasarnya dibagi atas dua, yaitu Teori Kepuasan (*Content Theory*) dan Teori Proses, namun dalam tulisan ini hanya akan dibahas Teori Kepuasan (*Content Theory*) saja, Teori Hirarkhi Kebutuhan (*Need Hierarchy Theory*). Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow dalam Robbins dan Judge, 2015). Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- 1) Fisiologis: Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan

sebagainya.

- 2) Keamanan: Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial: Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- 4) Penghargaan: Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri. Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

Dari beberapa urutan kebutuhan manusia tersebut di atas apabila kebutuhan yang paling dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan dan kebutuhan yang lain akan menjadi kurang dominan atau pada hierarkhi yang rendah.

Teori berikutnya yaitu teori ini dikembangkan oleh Frederic Herzberg, teori ini juga menggunakan teori Maslow sebagai titik acuannya. Herzberg melakukan penelitian dengan cara melakukan wawancara. Masing-masing responden diminta untuk menceritakan sesuatu yang terjadi entah itu yang menyenangkan (memberikan kepuasan) ataupun tidak menyenangkan. atau yang tidak memberikan kepuasan. Kemudian hasil wawancara itu dianalisis dengan menggunakan analisis isi untuk menentukan mana faktor yang memberikan kepuasan atau yang tidak memberikan kepuasan.

Setelah dianalisis maka dapat dikategorikan dalam dua faktor, dalam Siagian (2011), yang dikutip dari Herzberg, teori dua faktor itu yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene. Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Herzberg dalam Hasibuan (2012), menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi pegawai yaitu:

- a) Hal-hal yang mendorong pegawai adalah “pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.

- b) Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lainnya.
- c) Pegawai kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

McClelland dalam Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kemampuan, yaitu:

- a) *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi),
- b) *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan),
- c) *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktifitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi.

David McClelland dalam Mangkunegara (2014), mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu:

- a) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil dan memikul resiko.
- c) Memiliki tujuan yang realistik.

- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- e) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.5. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Istilah kinerja sumber daya manusia berasal kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Menurut Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Gomes (2012) kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran seberapa baiknya seorang karyawan dalam melaksanakan

pekerjaan selama waktu tertentu yang tinggi rendahnya dipengaruhi oleh individu yang melaksanakannya. Sebagaimana yang telah kita ketahui setiap instansi menginginkan agar kinerja pegawainya harus meningkat, karena kinerja yang baik akan menunjang kelancaran produktivitas.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2011) adalah:

- 1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas, dukungan, dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota dalam satu tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Dimensi Kinerja

Elemen-elemen/dimensi-dimensi kinerja menurut Hariandja (2012) meliputi penentuan metode penilaian, pelaksanaan, dan evaluasi. Sedangkan

menurut Gomes (2012), mengemukakan dimensi-dimensi kinerja/*performans* pegawai sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*), yaitu jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan jangka waktu yang tepat dan tidak ada pekerjaan yang menumpuk pada satu orang saja.
- 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*), yaitu kualitas hasil kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Tampil hasil akhir akan menunjukkan berkualitas tidaknya suatu pekerjaan dan kualitas dari suatu pekerjaan adalah sangat ditunjang pada ketelitian untuk merangkai pekerjaan-pekerjaan kecil dengan maksimal. Mutu pekerjaan suatu keilmuan dan keterampilan seseorang dengan penuh kesungguhan untuk mencapai hak maksimal
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job knowledge*), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.
- 4) Kreatif (*Creativeness*), yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Gagasan-gagasan pegawai dalam suatu organisasi akan melahirkan ide-ide cemerlang untuk kemajuan yang diharapkan bersama dan memiliki inovasi tinggi untuk selalu mencoba hal-hal baru yang lebih lagi dalam

rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dalam suatu organisasi.

- 5) Kerjasama (*Cooperation*), yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). Ketersediaan untuk berpartisipasi menumbuhkan sikap pegawai untuk saling bersosialisasi dan membuka jalan untuk menumbuhkan komunikasi yang baik dan saling memahami keinginan satu sama lain.
- 6) Keteguhan (*Dependability*), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan keahlian yang dimiliki pegawai memperlihatkan kecakapan dan profesionalisme seseorang dalam bekerja adalah hal yang harus dimiliki setiap pegawai.
- 7) Inisiatif (*Initiative*), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) Kuantitas Pribadi (*Personal quantity*), yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi, tingkah laku (sikap) pegawai di dalam organisasi akan mempengaruhinya dalam cara pelaksanaan kerja, sikap positif yang tertanam dalam diri pegawai melahirkan sikap kerja yang mampu menghadapi berbagai permasalahan kerja secara positif pula.

Sedangkan menurut Mathis (2012) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal. Indikatornya adalah : Kemampuan dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan dan Kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi dari apa yang ditugaskan
2. Kualitas kerja, yaitu dapat berupa kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Indikatornya adalah: Pemahaman dan penguasaan tugas, Ketelitian dalam pelaksanaan tugas, dan Kemampuan dalam bekerja sendiri.
3. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan instansi atau lembaga pemerintahan. Indikatornya adalah: Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, Ketepatan waktu dalam kehadiran.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan. Indikatornya adalah : kerja sama dan komunikasi yang baik.
5. Kehadiran, yaitu kedisiplinan dalam mematuhi tingkat absensi yang telah disesuaikan dengan kebijakan instansi. Indikatornya adalah: absensi, masuk dan pulang sesuai waktu.

Kemudian menurut Mangkunegara (2014) adapun yang menjadi indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Kuantitas: keluaran secara fisik sesuai dengan ukuran hasil yang sudah ditetapkan.

- 2) Kualitas: merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
- 3) Pencapaian target: Hasil dari pekerjaan yang telah selesai dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- 4) Kehadiran: kehadiran dan keikutsertaan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pada jam-jam efektif.
- 5) Kerjasama: Sikap saling membantu antar individu untuk mencapai tujuan tertentu

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja (Mangkunegara,2014). Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Sementara Djoyowiriono dalam Munawirsyah (2017) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-

tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga menunjukkan jika fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Munawirsyah, I (2017) dan Zatnika, M., dan Ilmaniati, A (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan jika fasilitas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja seseorang.

2.2.2. Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora, 2015). Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan, dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi pula dorongan pegawai untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Rande, D., 2016).

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya diantaranya yaitu Triyanto, A., dan Sudarwati (2014), Ngatemin, dan Arumwanti, W (2013),

Hardiani, A.D., dan Prasetya, A (2018), Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay (2017) dan Tejo, G.A (2015) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan.

2.2.3. Fasilitas Terhadap Kinerja

Fasilitas kerja merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi ini fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah organisasi karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada pegawai semakin optimal pula kinerja karyawan.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Robbins, 2012). Husnan dan Pudjiastuti (2012) menyatakan fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengungkapkan jika fasilitas kerja dapat meningkatkan kinerja pegawainya, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, A.F (2017), Wahyuni, S (2014), Munawirsyah, I (2017), Rifa'I, A (2019), dan Zatnika, M., dan Ilmaniati, A

(2018) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.4. Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan (Hutapea dan Thoha, 2012). Seorang pegawai haruslah memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, karena pada dasarnya seorang pegawai yang memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaannya senantiasa akan dengan mudah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompetensi merupakan perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata. Untuk dapat mencapai hasil kerja yang optimal tentunya pegawai harus memiliki kompetensi yang baik, sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya, hal ini dikarenakan pegawai yang berkompeten dalam suatu bidang akan lebih mempermudah pegawai tersebut untuk berkinerja lebih baik (Yuliana, 2017).

Banyak sudah penelitian yang mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rande, D (2016), Hardiani, A.D., dan Prasetya, A (2018), Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay (2017), Tejo, G.A (2015), dan Yuliana (2017) dimana hasil penelitian mengemukakan jika kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.2.5. Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik (Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay, 2017).

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.

Oleh sebab itu cukup beralasan apabila dikatakan bahwa kemampuan dan motivasi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya menentukan hasil kerja seseorang dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh Munawirsyah, I (2017), Zatnika, M., dan Imaniati, A (2018), Hardiani, A.D., dan Prasetya, A (2018), Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay (2017), dan Tejo, G.A (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang pernah dilakukan pihak lain, yaitu tentang penelitian yang serupa yang memiliki tujuan yang sama dengan yang dinyatakan dalam judul penelitian. Berikut ini ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian yang dirangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, dan Publikasi	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ningrum, A.F (2017) <i>Simki-Economic Vol. 01 No. 03</i>	Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk.	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan
2	Wahyuni, S (2014) <i>e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1.</i>	Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
3	Munawirsyah, I (2017) <i>Jurnal Bisnis Administrasi Volume 06, Nomor 01.</i>	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam.	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis), untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variable motivasi kerja. Begitu pula terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.
4	Rifa'I, A (2019) <i>Jurnal Ekonomedia, Vol. 08 No. 01.</i>	Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan metode survei sebagai metode penelitian menurut pendekatannya, dan metode deskriptif asosiatif menurut tingkat eksplanasinya.	Berdasarkan uji analisis korelasi nilai yang diperoleh secara parsial antara Komunikasi dengan Kinerja menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Sedangkan untuk Fasilitas Kerja dengan Kinerja menunjukkan hubungan yang sangat kuat

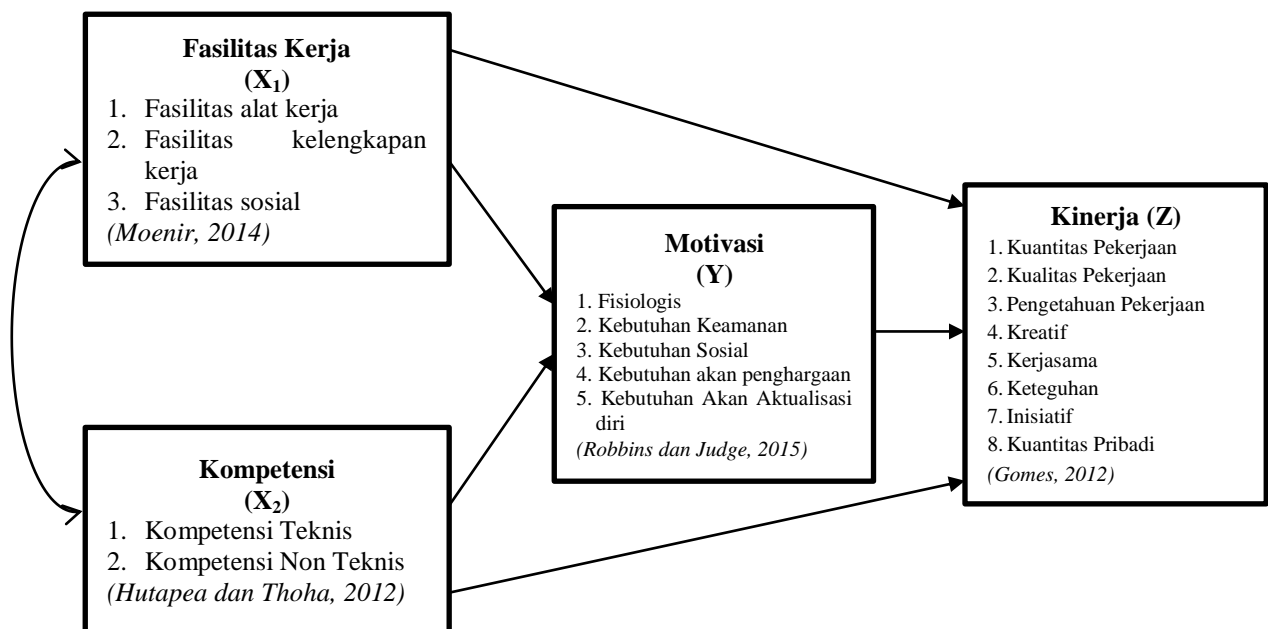
No	Nama, Tahun, dan Publikasi	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5	Zatnika, M., dan Ilmaniati, A (2018) <i>Seminar Nasional VII Manajemen & Rekayasa Kualitas.</i>	Analisis Hubungan Lingkungan, Fasilitas, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. HDI.	Metode penelitian yang digunakan adalah pengolahan data statistik Structural Equation Modelling (SEM) – Covariance Based (CB) dengan software Lisrel 8.7	Hasil penelitian ini yaitu fasilitas dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Begitu pula motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Lingkungan dan insentif terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja.
6	Triyanto, A., dan Sudarwati (2014) <i>Jurnal Paradigma, Vol. 12, No. 01.</i>	Pengaruh Kompetensi dan penghargaan Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen.	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah persamaan regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen.
7	Ngatemin, dan Arumwanti, W (2013) <i>Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, Vol. 13, No. 1.</i>	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di kabupaten Karo Provinsi Sumatra Utara.	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah persamaan regresi linear berganda.	Dari pengujian hipotesis yang dilakukan, disimpulkan bahwa kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.
8	Rande, D (2016) <i>e Jurnal Katalogis, Volume 4, Nomor 2.</i>	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Infomatika Kabupaten Mamuju Utara.	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah persamaan regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa kompetensi yang terdiri dari motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan memiliki pengaruh terhadap kinerja, baik secara simultan maupun secara parsial.
9	Hardiani, A.D., dan Prasetya, A (2018) <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 61, No. 3.</i>	Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat Area Bekasi)	Penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan menggunakan SPSS sebagai alat bantu.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepercayaan organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Begitu pula motivasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Nama, Tahun, dan Publikasi	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
10	Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay (2017) <i>Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 1 (2).</i>	Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Krakatau Bandar Samudra).	Adapun metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan alternatif Partial Least Square (PLS).	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
11	Tejo, G.A (2015) <i>Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol VII, No. 3.</i>	Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau.	Teknik analisis data menggunakan analisis persamaan regresi linear berganda dengan SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
12	Yuliana (2017) <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 17, No. 2.</i>	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Perusahaan pada PT Haluan Star Logistic.	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah persamaan regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja.
13	Rahim, A., Syech, S., dan Zahari, M (2017) <i>J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), Vol. 2, No. 2.</i>	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey. Dengan n alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis jalur (path analysis).	Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis, diketahui bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Begitu pula motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
14	Syekh, S dan Firdaus, A (2015) <i>EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 6, No. 2.</i>	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan persamaan regresi linear sederhana.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.
15	Surono, Y dan Ainun, N (2017) <i>J-MAS, Vol. 2, No. 1.</i>	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan path analysis.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung.

No	Nama, Tahun, dan Publikasi	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
16	Zahari, Adriani, E., dan Hamdani, M.H (2019) <i>Jurnal Manajemen dan Sains</i> , 4(2).	Pengaruh Insentif dan Disiplin Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Batang Hari	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan path analysis.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa insentif dan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi.

2.4. Kerangka Berpikir

Dari kajian teori, riset terdahulu dan hubungan antar variable penelitian, serta berdasarkan tujuan riset maka kerangka riset ini adalah seperti di bawah ini.



Gambar 2.2. Kerangka Berpikir

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, oleh sebab itu perumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat atau pertanyaan. Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga Fasilitas, kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur di duga dalam kondisi yang baik.

H₂ : Fasilitas dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

H₃ : Fasilitas dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₄ : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Dimana jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 57 orang pegawai. Penelitian ini lebih diarahkan pada proses analisis pengaruh antara fasilitas kerja dan kompetensi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah fasilitas kerja (X_1) dan kompetensi (X_2), sedangkan variabel interveningnya adalah motivasi (Y) dan variabel terikatnya adalah kinerja (Z) pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, dalam Sarwono, J., 2012). Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang bersumber dari:

3.2.1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari data pribadi (*responden*) maupun dari suatu instansi yang mengolah data

untuk keperluan penelitian seperti dengan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer umumnya berupa data kualitatif dan digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian dan kuesioner.

3.2.2. Data Sekunder

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literature dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari instansi yang berkaitan dengan yang diteliti.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1. Studi Pustaka (*Library Research*)

Menurut Sarwono (2012), teknik pengumpulan data dengan cara studi pustaka yaitu mempelajari berbagai literature yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Melalui studi pustaka ini penulis mengumpulkan data dan mempelajari serta membaca pendapat para ahli yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti untuk memperoleh landasan teori yang dapat menunjang

penelitian. Artinya penelitian dilakukan dengan cara membaca buku-buku di perpustakaan, dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis, seperti studi kepustakaan melalui jurnal, *textbook*, karya tulis yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.3.2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Menurut Sarwono (2012), studi lapangan dilakukan untuk mengkombinasikan antara pencarian *literature* (literature studi), survey berdasarkan pengalaman dan atau studi kasus dimana peneliti berusaha mengidentifikasi variabel-variabel penting dan hubungan antar variabel tersebut dalam situasi permasalahan tertentu. Dengan kata lain, studi lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung terhadap perusahaan yang menjadi objek penelitian. Dalam teknik ini penulis terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan, mengelola dan menganalisis data-data yang diperlukan. Adapun studi lapangan yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi (Pengamatan Langsung)

Observasi merupakan pengumpulan data dengan cara mengamati kegiatan organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Kegiatan observasi meliputi melakukan pencatatan secara sistematis kejadian-kejadian, perilaku, objek-objek yang dilihat dan hal-hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Dalam hal ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara penelitian langsung terhadap objek-objek penelitian, khususnya mengenai fasilitas kerja,

kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

b. Interview (Wawancara)

Teknik pengumpulan data melalui wawancara ini dilakukan dengan cara tanya jawab langsung dengan pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang berhubungan dengan keperluan penelitian, yaitu yang berhubungan dengan fasilitas kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden sebagai berikut:

- | | |
|--|-----|
| 1) Jawaban Sangat Setuju (SS) dengan Skor | = 5 |
| 2) Jawaban Setuju (S) dengan Skor | = 4 |
| 3) Jawaban Cukup Setuju (CS) dengan Skor | = 3 |
| 4) Jawaban Tidak Setuju (TS) dengan Skor | = 2 |
| 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan Skor | = 1 |

d. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi merupakan cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, yang dalam hal ini adalah fasilitas kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai melalui kajian teori yang diperoleh melalui internet dan kunjungan ke pustakaan.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Sedangkan menurut Nawawi dalam Riduwan dan Kuncoro (2013) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang berjumlah 57 orang pegawai dengan kondisi tahun 2020.

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana semua pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang pegawai.

3.5. Operasional Variabel

Metode penelitian yang dilakukan oleh penulis bersifat metode *survey* dengan membuat angket kepada responden yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang fasilitas kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Angket atau kuesioner yang dirancang merupakan pengembangan dari teori yang telah dibahas pada BAB II sebelumnya, yang merupakan pengembangan dari masing-masing indikator tiap variabel dan di sesuaikan dengan pokok permasalahan pada objek penelitian. Adapun langkah awal yang dilakukan dalam pembuatan kuesioner ini yaitu dengan menyusun pernyataan-pernyataan berdasarkan masing-masing indikator dalam bentuk operasional variabel; membuat kisi-kisi angket/kuesioner dengan cara menentukan indikator yang akan diteliti; serta mengkonsultasikan butir-butir angket yang telah disusun dengan pembimbing. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Fasilitas Kerja (X1) <i>Sumber: Moenir (2014)</i>	Fasilitas Alat Kerja	Komputer serta perangkatnya	Ordinal
			Koneksi internet	Ordinal
			Mesin pengganda	Ordinal
			Mesin penghitung	Ordinal
		Fasilitas Kelengkapan Kerja	Laboratorium Komputer	Ordinal
			Alat komunikasi	Ordinal
			Ruang diskusi pakar	Ordinal
			Laboratorium inovasi	Ordinal
			Perpustakaan	Ordinal
			Lobi	Ordinal
		Fasilitas Sosial	Ruang rapat	Ordinal
			Mess	Ordinal
			Kendaraan operasional	Ordinal
Tempat ibadah	Ordinal			
Kantin	Ordinal			
Fasilitas kesehatan	Ordinal			

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
2	Kompetensi (X2) <i>Sumber: Hutapea dan Thoha (2013)</i>	Kompetensi Teknis	Memiliki pengetahuan yang baik	Ordinal
			Mengetahui materi pekerjaan	Ordinal
			Memiliki pengalaman kerja	Ordinal
			Kemampuan untuk melaksanakan tugas	Ordinal
			Kemampuan untuk menganalisa	Ordinal
			Terampi menggunakan peralatan kerja	Ordinal
		Kompetensi Non Teknis	Kemampuan dalam mengendalikan emosi	Ordinal
			Kemampuan menghadapi berbagai situasi kerja	Ordinal
			Percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Yakin mampu menyelesaikan persoalan yang dihadapi	Ordinal
			Mampu untuk beradaptasi	Ordinal
			Mampu bekerjasama	Ordinal
			Disiplin dalam bekerja	Ordinal
Tanggung jawab	Ordinal			
3	Motivasi (Y) <i>Sumber: Robbins dan Judge (2015)</i>	Fisiologis	Ruang kerja	Ordinal
			Sarana kerja	Ordinal
			Fasilitas kerja	Ordinal
		Kebutuhan Keamanan	Perlindungan terhadap resiko pekerjaan	Ordinal
			Perlindungan terhadap ancaman dan gangguan dari luar	Ordinal
			Jaminan terhadap kesehatan	Ordinal
		Kebutuhan Sosial	Diterima dalam kelompoknya	Ordinal
			Dihormati dan dihargai	Ordinal
			Ikut serta	Interval
		Kebutuhan akan penghargaan	Penghargaan atas prestasi kerja.	Ordinal
			Perasaan dapat menyelesaikan sesuatu	Ordinal
			Pengakuan	Ordinal
		Kebutuhan Akan Aktualisasi diri	Kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang	Ordinal
			Aktualisasi diri menggunakan kemampuan	Ordinal
			Aktualisasi diri menggunakan keterampilan	Ordinal

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
4	Kinerja (Z) <i>Sumber: Gomes (2012)</i>	Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantity of work</i>)	Baik dalam bekerja	Ordinal
			Tepat waktu	Ordinal
			Cepat dalam bekerja	Ordinal
		Kualitas Pekerjaan (<i>Quality of work</i>)	Memahami pekerjaan	Ordinal
			Menguasai pekerjaan	Ordinal
			Teliti dalam bekerja	Ordinal
		Pengetahuan Pekerjaan (<i>Job knowledge</i>)	Pengetahuan	Ordinal
			Keterampilan	Ordinal
		Kreatif (<i>Creativeness</i>)	Memiliki ide-ide yang cemerlang	Ordinal
			Kreatifitas	Ordinal
		Kerjasama (<i>Cooperation</i>)	Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	Ordinal
			Kemampuan menjalin komunikasi	Ordinal
		Keteguhan (<i>Dependability</i>)	Kapasitas yang baik	Ordinal
			Profesionalisme	Ordinal
		Inisiatif (<i>Initiative</i>)	Kesadaran	Ordinal
			Mandiri	Ordinal
Memiliki gagasan	Ordinal			
Kuantitas Pribadi (<i>Personal quantity</i>)	Integritas	Ordinal		
	Sikap	Ordinal		

3.6. Transformasi Data

Variabel-variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert Summated Rating's (LSR) untuk setiap pilihan jawaban diberi skor dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran ordinal.

Untuk menganalisa data diperlukan data dengan ukuran paling tidak interval sebagai persyaratan dalam menggunakan alat analisis jalur (*Path analysis*). Seluruh variabel yang skala ordinal terlebih dahulu dinaikkan/ditransformasikan tingkat pengukurannya ke tingkat interval melalui *Method of Succesive Intevals* (MSI) (Riduwan dan Kuncoro, 2013), dengan langkah kerja sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap item pernyataan dalam kuesioner
2. Untuk setiap item tersebut, tentukan beberapa orang responden yang mendapat skor: 1, 2, 3, 4, 5 -----> disebut frekuensi (f)
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden -----> disebut proporsi (p)
4. Berdasarkan proporsi tersebut, hitung proporsi kumulatif
5. Gunakan table normal, hitung nilai Z setiap proporsi kumulatif
6. Hitung nilai densitas normal (Y) yang sesuai dengan nilai Z
7. Tentukan nilai interval (*scala value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Dimana:

<i>Density at lower limit</i>	: Kepadatan batas bawah
<i>Density at upper limit</i>	: Kepadatan batas atas
<i>Area under upper limit</i>	: Daerah dibawah batas atas
<i>Area under lower limit</i>	: Daerah dibawah batas bawah

Sesuai dengan skala ordinal ke interval, yaitu *scala value* (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan nilai 1 (satu) *Transformed Scala Value* $Y = SV + (SV \text{ min}) + 1$

3.7. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik populasi penelitian. Uji coba dilakukan untuk

mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh *item-item* pertanyaan/pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.

3.7.1. Uji Validitas

Validitas merupakan pengukuran yang berhubungan dengan kesesuaian dan kecermatan instrument dalam mengukur suatu yang diukur (Sugiyono, 2012). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada suatu pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan menggunakan instrument penelitian yang memiliki validitas tinggi, maka hasil penelitian akan mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Rumus untuk menghitung tinggi rendahnya validitas suatu kuesioner dihitung dengan teknik korelasi *Moment Pearson* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

- R = Korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total
- x = Skor setiap item pertanyaan
- y = Skor total pertanyaan
- n = Jumlah responden

Pengujian validitas tipe butir digunakan dengan analisis item yang mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien (r) maka item mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Uji

signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n – 2 dalam hal ini adalah jumlah sampel. Adapun pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- a. r hitung < r kritis maka tidak valid
- b. r hitung > r kritis maka valid

Pengujian validitas konstruk dengan SPSS 21.0 adalah menggunakan Korelasi. Kriterianya, instrumen valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)] < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 (Ghozali, 2013).

3.7.2. Uji Reliabilitas

Suatu alat dikatakan reliable apabila mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah apabila dilakukan pada waktu yang berbeda. Reabilitas itu sendiri adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Teknik yang biasa digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan skala *alpha (Alpha Cronbach)*, yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa bagian. Adapun formula yang digunakan adalah:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right]$$

Dimana :

- k = Banyaknya belahan tes
- S_j^2 = Varians belahan j; j=1,2,...,k
- S_x^2 = Variabel skor tes

Menurut Cooper Schindler dalam Ghozali (2013) *reliability a measure is reliable to the degree that it supplies consistent results*. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *test-retest, parallel forms, split half*.

Secara umum pengujian reliabilitas dilihat dari dua pandangan, yaitu *internal consistency and without bias error*. Dengan menggunakan program *Statistic Program Social Science (SPSS)* Versi 21.0 sebuah variabel dependen dan independen mempunyai *internal consistency* dan *without bias error* apabila angka *alpha Cronbach's* menunjukkan angka diatas 0.60 atau lebih besar dari 0.60 atau dinyatakan *reliabel*. Karena dianggap mempunyai jawaban responden yang konsisten dan stabil (*stability and consistency*). Konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat *reliability* yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya, dan ini dibahas pada bab 4 berikutnya.

3.8. Metode Analisis

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dan Metode Verivikatif. Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif dan verivikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan.

3.8.1. Metode Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten

Tanjung Jabung Timur berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan.

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

Metode ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
- 2) Dihitung total skor setiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
- 3) Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
- 4) Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan penghitungan bobot skor, seperti yang diungkapkan oleh Umar (2012) yang mengatakan bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Skor

terendah dapat diperoleh dari bobot terendah dikali dengan jumlah sampel, sedangkan skor tertinggi dapat diperoleh dari bobot tertinggi dikalikan dengan jumlah sampel dengan formula sebagai berikut.

$$\text{Skor Terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 57 = 57$$

Untuk menghitung skor tertinggi sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 57 = 285$$

Selanjutnya dibuat skala perkalian untuk untuk masing-masing item pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diambil

m = Jumlah alternatif jawaban tiap *item*

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{57(5-1)}{5} = 45,6$$

Berdasarkan hasil formula di atas diperoleh nilai rentang skala sebesar 45,6, yang kemudian dibulatkan menjadi 46. Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian, dapat dilihat dari perbandingan antara skor actual dan ideal. Skor actual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden, sedangkan skor ideal diperoleh dari prediksi nilai tertinggi dikalikan

dengan jumlah pertanyaan kuesioner dikalikan jumlah responden. Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak sebagai berikut:

$$\%Skor\ aktual = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal} \times 100\%$$

Keterangan:

- a. Skor actual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
- b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Berdasarkan formula rentang skala diatas diperoleh Nilai Tertinggi (NT) = 285, Nilai Terendah (NR) = 57, dengan interval = 46. Sehingga rentang skala disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Rentang Skala

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	57 – 102	Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Setuju
2	103 – 148	Tidak Baik / Tidak Setuju
3	149 – 194	Cukup Baik / Cukup Setuju
4	195 – 240	Baik / Setuju
5	241 – 287	Sangat Baik / Sangat Setuju

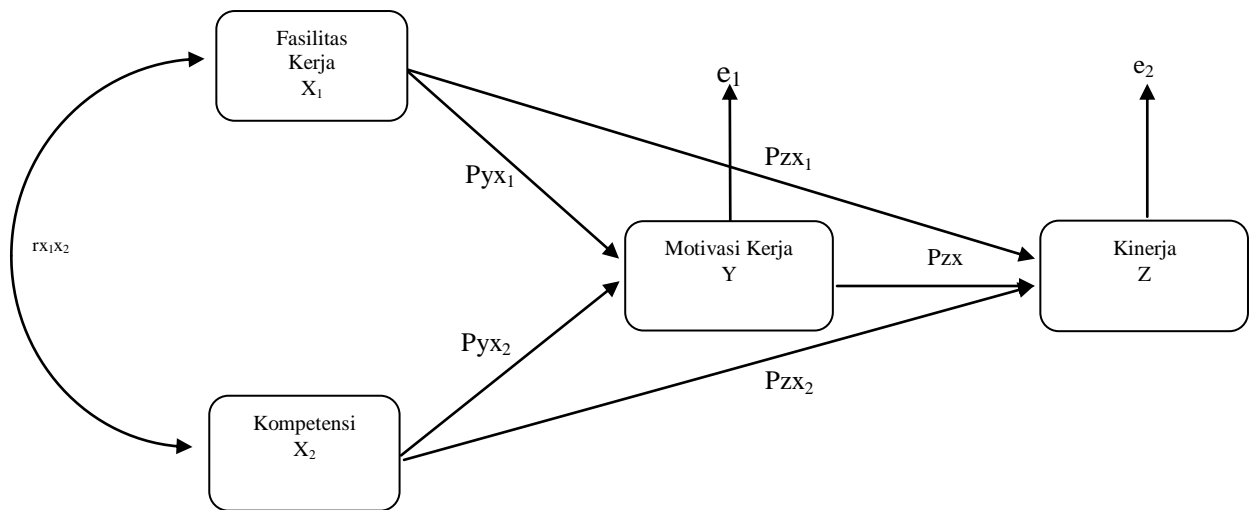
Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian, 2021.

3.8.2. Metode Verifikatif (Analisis Jalur).

Data dan hipotesis penelitian ini akan dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Sunyoto (2011) menulis bahwa analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya langsung tetapi juga secara tidak langsung.

Teknik *path analysis*, yang dikembangkan oleh Sewal Wright di tahun 1934, sebenarnya merupakan pengembangan korelasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Sewall wright adalah seorang ahli genetik yang mengembangkan *path analysis* untuk membuat kajian hipotesis hubungan sebab akibat dengan menggunakan korelasi. Lebih lanjut, *path analysis* mempunyai kedekatan dengan regresi berganda; atau dengan kata lain, regresi berganda merupakan bentuk khusus dari *path analysis*. Teknik ini juga dikenal sebagai model sebab-akibat (*causing modeling*). Penamaan ini didasarkan pada alasan bahwa analisis jalur memungkinkan pengguna dapat menguji proposisi teoritis mengenai hubungan sebab dan akibat tanpa memanipulasi variabel-variabel. (Sarwono, 2012)

Path Analysis adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan struktural atau kausal antara dua atau lebih variabel, dimana dalam hal ini variabel yang dimaksud adalah fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai dan satu *variabel intervening* yaitu motivasi. *Variable intervening* merupakan variabel antara atau mediasi yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen kepada variabel dependen. Untuk menguji *variabel intervening* digunakan metode analisis jalur, sebagai perluasan dari analisis regresi linier berganda. Metode analisis jalur (*path analysis*) dapat digambarkan dengan struktur jalur seperti dibawah ini :



Gambar 3.1. Model Analisis Jalur

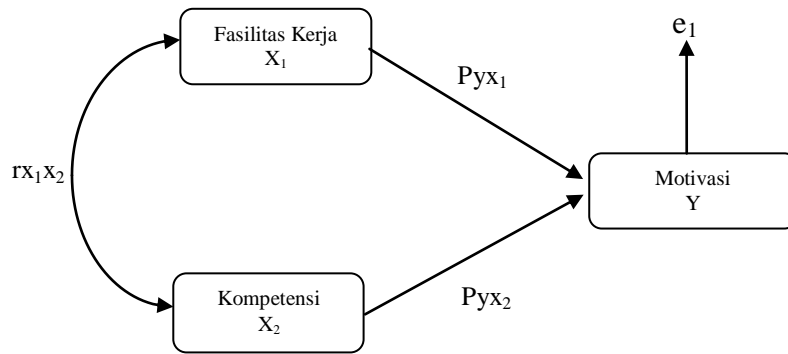
Keterangan:

- Z = Kinerja
- Y = Motivasi
- X_1 = Fasilitas Kerja
- X_2 = Kompetensi
- e_1 = error kesatu
- e_2 = error kedua

Diagram jalur diatas terdiri dari tiga sub struktural dengan empat persamaan, dimana X_1 , dan X_2 adalah variable eksogen (*exogenous*) yaitu variabel yang tidak ada penyebab eksplisit nya, variabel ini berfungsi sebagai variabel bebas/penyebab terhadap variabel urutan sesudah nya yaitu Y serta Z sebagai variabel endogen (*endogenous*) dimana Y merupakan variabel perantara dan Z adalah variabel tergantung (Sarwono, 2012). Sub struktural dan persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut:

a. Sub Struktur Jalur 1

Sub struktur jalur 1 untuk menggambar struktur jalur tujuan penelitian 2, dimana fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi baik secara parsial maupun secara simultan. Gambar sub struktur jalur 1 seperti terlihat pada gambar 3.2 di bawah ini.



Gambar 3.2. Sub Struktur Jalur 1

Berdasarkan gambar 3.2 di atas dapat di jelaskan:

Persamaan sub struktur 1 : $Y = Py_{x_1} \cdot X_1 + Py_{x_2} \cdot X_2 + e_1$

➤ **Persamaan Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung X₁ Dan X₂ Terhadap Y**

X₁ terhadap Y

$X_1 \rightarrow Y = Py_{x_1} \cdot Py_{x_1}$ (Pengaruh langsung)

$X_1 \rightarrow Y \text{ melalui } X_2 = Py_{x_1} \cdot rx_{1x_2} \cdot Py_{x_2}$ (Pengaruh tidak langsung)

Total Pengaruh = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

X₂ terhadap Y

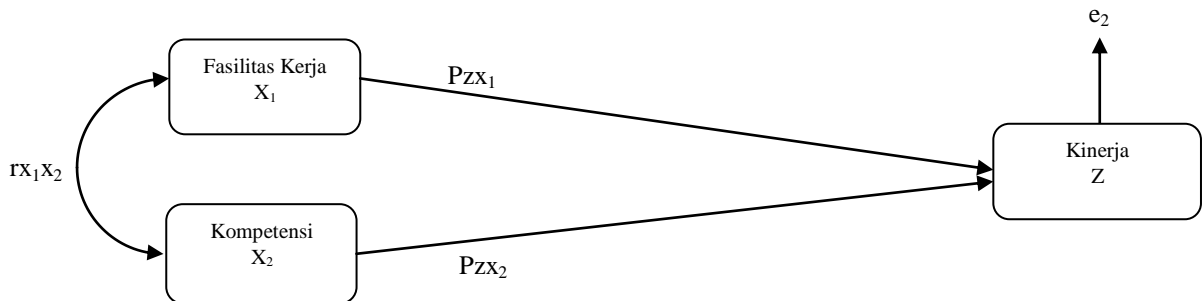
$X_2 \rightarrow Y = P_{YX_2} \cdot P_{YX_2}$ (Pengaruh langsung)

$X_2 \rightarrow Y \text{ melalui } X_1 = P_{YX_2} \cdot r_{X_1X_2} \cdot P_{YX_1}$ (Pengaruh tidak langsung)

Total Pengaruh = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

b. Sub Struktur Jalur 2

Sub struktur jalur 2 untuk menggambar struktur jalur tujuan penelitian 3 fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan. Gambar sub struktur jalur 2 seperti terlihat pada gambar 3.3 di bawah ini.



Gambar 3.3. Sub Struktur Jalur 2

Berdasarkan gambar 3.3 di atas dapat di jelaskan:

Persamaan sub struktur 2 : $Z = P_{ZX_1} \cdot X_1 + P_{ZX_2} \cdot X_2 + e_2$

➤ **Persamaan Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung X₁ Dan X₂**

Terhadap Z

X₁ terhadap Z

$X_1 \rightarrow Z = P_{ZX_1} \cdot P_{ZX_1}$ (Pengaruh langsung)

$X_1 \rightarrow Z \text{ melalui } X_2 = P_{ZX_1} \cdot r_{X_1X_2} \cdot P_{ZX_2}$ (Pengaruh tidak langsung)

Total Pengaruh = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

X₂ terhadap Z

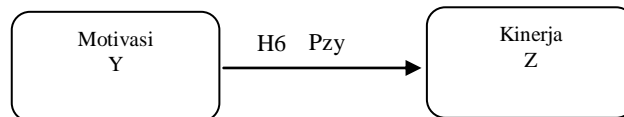
$$X_2 \rightarrow Z = P_{ZX_2} \cdot P_{ZX_2} \text{ (Pengaruh langsung)}$$

$$X_2 \rightarrow Z \text{ melalui } X_1 = P_{ZX_2} \cdot r_{X_1X_2} \cdot P_{ZX_1} \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

$$\text{Total Pengaruh} = \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung}$$

c. Sub Struktur Jalur 3

Sub struktur jalur 3 untuk menggambar struktur jalur tujuan penelitian 4, yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja, gambar sub struktur jalur 3 seperti terlihat pada gambar 3.4 di bawah ini.



Gambar 3.4. Sub-Struktur 3

Berdasarkan gambar 3.4 di atas dapat di jelaskan:

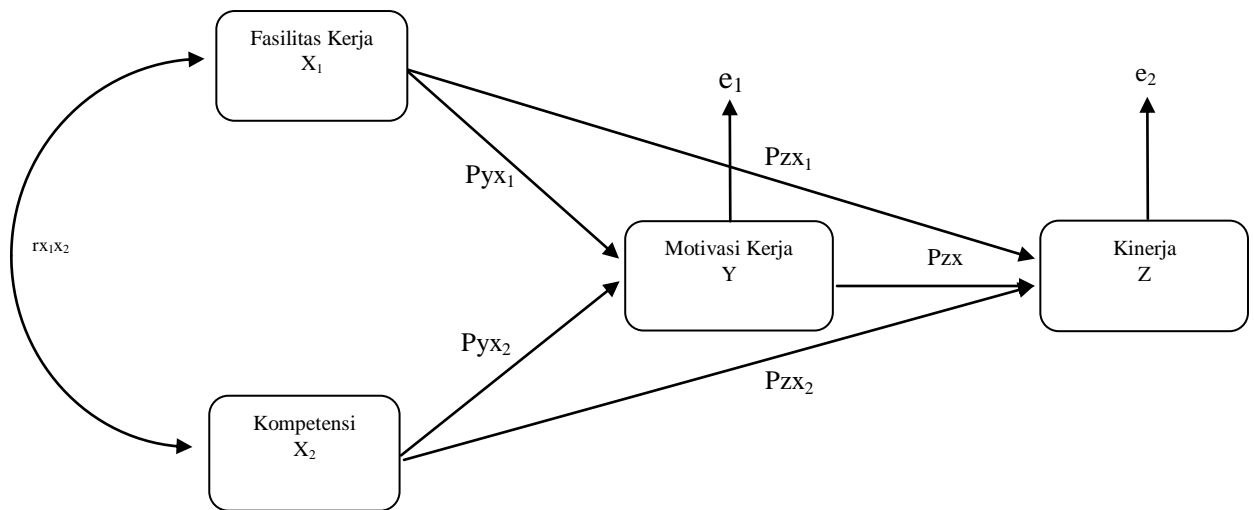
$$\text{Persamaan substruktur 3: } Z = P_{zy} \cdot Y + e_3$$

6. Pengaruh Langsung Y Terhadap Z.

$$Y \rightarrow Z = P_{zy} \cdot P_{zy}$$

d. Sub Struktur Jalur 4.

Sub struktur jalur 4 untuk menggambar struktur jalur tujuan penelitian 5, yaitu fasilitas kerja dan kompetensi melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja, gambar sub struktur jalur 4 seperti terlihat pada gambar 3.5 sebagai berikut.



Gambar 3.5. Struktur Jalur Utama

Berdasarkan gambar 3.5 di atas dapat di jelaskan:

Persamaan struktur 4: $Z = P_{zX_1} \cdot X_1 + P_{zX_2} \cdot X_2 + P_{zy} \cdot Y + e$

➤ **Pengaruh Langsung Fasilitas Kerja dan Kompetensi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja.**

a. Pengaruh secara bersama-sama antara X₁ & Y terhadap Z

$$X_1 \rightarrow Z = (P_{zX_1}) (P_{yX_1}) (P_{zy})$$

$$X_1 \rightarrow Z \text{ \Ø } Y = (P_{zX_1}) (r_{X_1X_2}) (P_{yX_2}) (P_{zy})$$

b. Pengaruh secara bersama-sama antara X₂ & Y terhadap Z

$$X_2 \rightarrow Z = (P_{zX_2}) (P_{yX_2}) (P_{zy})$$

$$X_2 \rightarrow Z \text{ \Ø } Y = (P_{zX_2}) (r_{X_1X_2}) (P_{yX_1}) (P_{zy})$$

c. Pengaruh secara bersama-sama antara X₁ dan X₂ & Y terhadap Z

$$X_1 \text{ \& } X_2 \rightarrow Z = (P_{zX_1})(P_{yX_1})(P_{zy}) + (P_{zX_2})(P_{yX_2})(P_{zy})$$

$$X_1 \text{ \& } X_2 \rightarrow Z \Omega Y = (P_{zx_1}) (r_{x_1x_2}) (P_{yx_2}) (P_{zy}) + (P_{zx_2}) (r_{x_1x_2}) (P_{yx_1}) (P_{zy})$$

Dimana:

X_1 = Fasilitas Kerja

X_2 = Kompetensi

Y = Motivasi

Z = Kinerja

P_{yx_1} = Koefisien jalur fasilitas kerja dengan motivasi

P_{yx_2} = Koefisien jalur kompetensi dengan motivasi

P_{zx_1} = Koefisien jalur fasilitas kerja dengan kinerja

P_{zx_2} = Koefisien jalur kompetensi dengan kinerja

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi fasilitas kerja dengan kompetensi

e = Epsilon

3.8.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya (Riduwan dan Kuncoro., 2013). Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- 1) Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.

- 2) Jika K_d mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

3.8.4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Riduwan dan Kuncoro., 2013). Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = $k(n-k-1)$ dengan kriteria sebagai berikut:

1) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

2) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$

Jika terjadi penerimaan, maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan

pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Adapun yang menjadi hipotesis secara simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) $H_0: P_{YX_1} = P_{YX_2} = 0$: Artinya fasilitas kerja dan kompetensi secara simultan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

$H_a: P_{YX_1} \neq P_{YX_2} \neq 0$: Artinya fasilitas kerja dan kompetensi secara simultan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2) $H_0: P_{ZX_1} = P_{ZX_2} = 0$: Artinya fasilitas kerja dan kompetensi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

$H_a: P_{ZX_1} \neq P_{ZX_2} \neq 0$: Artinya fasilitas kerja dan kompetensi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

b. Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan (Riduwan dan Kuncoro., 2013). Lebih lanjut Riduwan dan Kuncoro (2013), menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah data

t-test hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$
- 2) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Adapun yang menjadi hipotesis secara parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0: P_{yX_1} = P_{yX_2} = 0$: Artinya fasilitas kerja dan kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.
 $H_a: P_{yX_1} \neq P_{yX_2} \neq 0$: Artinya fasilitas kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja.
- 2) $H_0: P_{zX_1} = P_{zX_2} = 0$: Artinya fasilitas kerja dan kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.
 $H_a: P_{zX_1} \neq P_{zX_2} \neq 0$: Artinya fasilitas kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.
- 3) $H_0: P_{zy} = 0$: Artinya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.
 $H_a: P_{zy} \neq 0$: Artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Berikut ini akan dijelaskan profil dari responden berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Tingkat Pendidikan dan Masa kerja, yang telah disebarkan kepada 57 orang responden. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan yang akan diuraikan sebagai berikut.

4.1.1. Profil Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin pada dasarnya dapat menentukan aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, jumlah responden pria lebih banyak dari wanita, untuk lebih jelasnya persentase data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Pria	33	57,89
2	Wanita	24	42,11
Total		57	100

Sumber: Data diolah (2021)

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa profil responden menurut jenis kelamin pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur diperoleh informasi jumlah responden pria lebih

mendominasi dibanding wanita, dimana jumlah responden pria sebanyak 33 orang atau jika di persentasekan sebesar 57,89% dan wanita sebanyak 24 orang atau jika di persentasekan sebesar 42,11%. Di zaman reformasi saat ini, jenis kelamin pada dasarnya tidak lagi dijadikan sebagai tolak ukur dalam memberikan hasil kerja yang baik. Diman pria dan wanita memiliki peluang yang sama untuk maju dengan memberikan kinerja yang terbaik.

4.1.2. Profil Umur Responden

Berdasarkan survey yang dilakukan, umur responden yang terjaring pada penelitian ini di kelompokkan menjadi lima kelompok. Kelompok yang pertama yaitu ≤ 25 tahun, kelompok kedua yaitu berumur 25-35 tahun, kelompok ketiga yaitu berumur 36-45 tahun, kelompok keempat yaitu berumur 46-55 tahun dan kelompok kelima yaitu berumur > 55 Tahun. Adapun gambaran mengenai umur responden berdasarkan kelompoknya disajikan pada Table 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 25	3	5,26
2	25-35	17	29,82
3	36-45	22	38,6
4	46-55	11	19,3
5	> 55	4	7,02
Total		57	100

Sumber: Data diolah (2021)

Dari Tabel 4.2 diperoleh profil responden berdasarkan tingkat umur dengan hasil sebagai berikut: responden dengan kelompok umur ≤ 25 tahun sebanyak 3 orang atau jika dipersentasekan sebesar 5,26 persen, responden yang verada pada kelompok umur 25 – 35 tahun sebanyak 17 orang atau jika

dipersentasekan sebesar 29,82 persen, responden yang berada pada kelompok umur 36 – 45 tahun sebanyak 22 orang atau jika dipersentasekan sebesar 38,6 persen, kemudian untuk responden yang berada pada kelompok umur 46 – 55 tahun sebanyak 11 orang atau jika dipersentasekan sebesar 19,3, dan untuk kelompok umur > 55 tahun sebanyak 4 orang atau jika dipersentasekan sebesar 7,02 persen. Bila dilihat dari kelompok umur responden tersebut, umur responden pada penelitian ini pada kategori umur produktif, dimana menurut kajian Badan Pusat Statistik usia produktif yaitu 15 – 64 tahun.

4.1.3. Profil Pendidikan Responden

Jenjang pendidikan pada dasarnya turut mempengaruhi pola pikir seseorang. Semakin tinggi pendidikannya, semakin tinggi pula pola pikirnya. Namun ada pula sebaliknya dimana tingkat pendidikannya rendah, tetapi mempunyai pola pikir yang maju. Berikut ini merupakan gambaran dari latar belakang pendidikan responden yaitu pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang ditampilkan dalam bentuk grafik, lihat Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Strata Dua	7	12,28
2	Strata Satu	38	66,67
3	DIPLOMA	8	14,04
4	SMA/SMK	4	7,02
Total		57	100

Sumber: Data diolah (2021)

Dari Tabel 4.3 di atas diperoleh informasi responden berdasarkan Pendidikannya. Berdasarkan kelompoknya responden lulusan Strata Dua (S2) sebanyak 7 orang atau jika dipersentasekan sebesar 12,28%, Strata Satu (S1) sebanyak 38 orang atau jika dipersentasekan sebesar 66,67%, untuk Diploma sebanyak 8 orang atau jika dipersentasekan sebesar 14,04%, dan untuk SMA/SMK sebanyak 4 orang atau jika dipersentasekan sebesar 7,02%, untuk.

4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini merupakan gambaran dari masa kerja responden yaitu Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang ditampilkan dalam Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4
Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 5 Tahun	11	19,3
2	6 - 10 Tahun	15	26,32
3	11 - 15 Tahun	16	28,07
4	16 - 20 Tahun	12	21,05
5	> 20 Tahun	3	5,26
Total		57	100

Sumber: Data diolah, 2021.

Dari Tabel 4.4 di atas diperoleh informasi responden berdasarkan masa kerja. Berdasarkan kelompoknya responden yang masa kerjanya ≤ 5 Tahun sebanyak 11 orang atau jika dipersentasekan sebesar 19,3%, selanjutnya untuk kelompoknya responden yang masa kerjanya 6 – 10 Tahun sebanyak 15 orang atau jika dipersentasekan sebesar 26,32%, kemudian untuk responden yang masa kerjanya pada kelompok 11 – 15 Tahun sebanyak 16 orang atau jika dipersentasekan sebesar 28,07%, berikutnya untuk responden yang masa kerjanya

pada kelompok 16 – 20 Tahun sebanyak 12 orang atau jika dipersentasekan sebesar 21,05%, dan untuk responden yang masa kerjanya pada kelompok > 20 Tahun sebanyak 3 orang atau jika dipersentasekan sebesar 5,26%.

4.2. Hasil Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data pada penelitian ini dilakukan pada awal agustus 2021 setelah seminar proposal, yang dilaksanakan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Jambi yang di uji cobakan kepada 20 orang pegawai. Adapun hasil uji kualitas data pada penelitian ini akan di uraikan satu persatu sebagai berikut.

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas konstruk dengan SPSS 21.0 adalah menggunakan Korelasi. Kriterianya, instrumen valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [*sig. (2-tailed)*] < taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Berikut ini merupakan hasil uji validitas variabel penelitian.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompetensi (X_1)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r tabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
<i>Fasilitas Kerja (X1)</i>	P1	0,679	0,4438	0,001	<i>Valid</i>
	P2	0,486	0,4438	0,030	<i>Valid</i>
	P3	0,091	0,4438	0,704	<i>Tidak Valid</i>
	P4	0,852	0,4438	0,000	<i>Valid</i>
	P5	0,650	0,4438	0,002	<i>Valid</i>
	P6	0,503	0,4438	0,024	<i>Valid</i>
	P7	0,841	0,4438	0,000	<i>Valid</i>
	P8	0,793	0,4438	0,000	<i>Valid</i>
	P9	0,658	0,4438	0,002	<i>Valid</i>

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r tabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
	P10	0,743	0,4438	0,000	Valid
	P11	0,650	0,4438	0,002	Valid
	P12	0,131	0,4438	0,582	Tidak Valid
	P13	0,841	0,4438	0,000	Valid
	P14	0,793	0,4438	0,000	Valid
	P15	0,658	0,4438	0,002	Valid
	P16	0,830	0,4438	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS 21.0

Dari hasil perhitungan uji validitas variable fasilitas kerja seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil Pearson Correlation (r_{hitung}) dengan skor r_{tabel} , dapat diketahui bahwa terdapat sejumlah butir instrument yang diuji cobakan memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, yakni pada item P3 dan P11. Hal ini menunjukkan bahwasanya dua item tersebut tidak valid dan tidak diikutsertakan dalam penelitian berikutnya. Sehingga dari hasil pengujian tersebut hanya empat belas item saja yang dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompetensi (X_2)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r tabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Kompetensi (X_2)	P1	0,613	0,4438	0,004	Valid
	P2	0,711	0,4438	0,000	Valid
	P3	0,650	0,4438	0,002	Valid
	P4	0,642	0,4438	0,002	Valid
	P5	0,877	0,4438	0,000	Valid
	P6	0,690	0,4438	0,001	Valid
	P7	0,566	0,4438	0,009	Valid
	P8	0,777	0,4438	0,000	Valid
	P9	0,825	0,4438	0,000	Valid
	P10	0,777	0,4438	0,000	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r tabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
	P11	0,407	0,4438	0,075	<i>Tidak Valid</i>
	P12	0,504	0,4438	0,023	<i>Valid</i>
	P13	0,669	0,4438	0,001	<i>Valid</i>
	P14	0,638	0,4438	0,002	<i>Valid</i>

Sumber: Output SPSS 21.0

Dari hasil perhitungan uji validitas variable kompetensi seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil Pearson Correlation (r_{hitung}) dengan skor r_{tabel} , dapat diketahui bahwa terdapat satu butir instrument yang diuji cobakan memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, yakni pada item P11. Hal ini menunjukkan bahwasanya item tersebut tidak valid dan tidak diikutsertakan dalam penelitian berikutnya. Sehingga dari hasil pengujian tersebut hanya tiga belas item saja yang dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r tabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
<i>Motivasi (Y)</i>	P1	0,597	0,4438	0,005	<i>Valid</i>
	P2	0,725	0,4438	0,000	<i>Valid</i>
	P3	0,725	0,4438	0,000	<i>Valid</i>
	P4	0,570	0,4438	0,009	<i>Valid</i>
	P5	0,642	0,4438	0,002	<i>Valid</i>
	P6	0,652	0,4438	0,002	<i>Valid</i>
	P7	0,656	0,4438	0,002	<i>Valid</i>
	P8	0,570	0,4438	0,009	<i>Valid</i>
	P9	0,580	0,4438	0,007	<i>Valid</i>
	P10	0,554	0,4438	0,011	<i>Valid</i>
	P11	0,643	0,4438	0,002	<i>Valid</i>
	P12	0,707	0,4438	0,000	<i>Valid</i>
	P13	0,441	0,4438	0,051	<i>Tidak Valid</i>
	P14	0,652	0,4438	0,002	<i>Valid</i>
	P15	0,656	0,4438	0,002	<i>Valid</i>

Sumber: Output SPSS 21.0

Dari hasil perhitungan uji validitas variable motivasi seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil Pearson Correlation (r_{hitung}) dengan skor r_{tabel} , dapat diketahui bahwa terdapat satu butir instrument yang diuji cobakan memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, yakni pada item P13. Hal ini menunjukkan bahwasanya satu item tersebut tidak valid dan tidak diikutsertakan dalam penelitian berikutnya. Sehingga dari hasil pengujian tersebut hanya empat belas item saja yang dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Z)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r tabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Kinerja (Z)	P1	0,864	0,4438	0,000	Valid
	P2	0,680	0,4438	0,001	Valid
	P3	0,384	0,4438	0,095	Tidak Valid
	P4	0,817	0,4438	0,000	Valid
	P5	0,578	0,4438	0,008	Valid
	P6	0,755	0,4438	0,000	Valid
	P7	0,740	0,4438	0,000	Valid
	P8	0,861	0,4438	0,000	Valid
	P9	0,745	0,4438	0,000	Valid
	P10	0,266	0,4438	0,257	Tidak Valid
	P11	0,708	0,4438	0,000	Valid
	P12	0,899	0,4438	0,000	Valid
	P13	0,852	0,4438	0,000	Valid
	P14	0,675	0,4438	0,001	Valid
	P15	0,782	0,4438	0,000	Valid
	P16	0,627	0,4438	0,003	Valid
	P17	0,313	0,4438	0,179	Tidak Valid
	P18	0,641	0,4438	0,002	Valid
	P19	0,708	0,4438	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS 21.0

Dari hasil perhitungan uji validitas variable kinerja seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil Pearson Correlation (r_{hitung})

dengan skor r_{tabel} , dapat diketahui bahwa terdapat beberapa butir instrument yang diuji cobakan memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, yakni pada item P3, P10, dan P17. Hal ini menunjukkan bahwasanya tiga item tersebut tidak valid dan tidak diikutsertakan dalam penelitian berikutnya. Sehingga dari hasil pengujian tersebut hanya enam belas item saja yang dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dapat ditentukan bahwa pernyataan yang dibuat dalam penelitian ini valid, maka selanjutnya dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tinggi atau rendahnya koefisien *Cronbach's alpha* yang dihasilkan dari proses pengujian. Jika nilai *Cronboach alpha* lebih besar dari 0,60 maka menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel/konsisten. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas variabel penelitian.

Tabel. 4.9
Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	N of Items	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,936	0,6	14	Reliable
Kompetensi (X2)	0,913	0,6	13	Reliable
Motivasi (Y)	0,874	0,6	14	Reliable
Kinerja (Z)	0,945	0,6	16	Reliable

Sumber: Output SPSS 21.0

Hasil reliability statistics menunjukkan angka Cronback's Alpha dari empat variabel penelitian menunjukkan bahwasanya > 0.6 . Hal ini menyatakan bahwasanya kriteria seluruh N variabel dinyatakan reliable. Artinya terdapat

konsistensi jawaban responden atas pernyataan kuesioner yang diajukan dari empat variabel dalam penelitian ini.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Statistik Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik deskriptif variabel penelitian digunakan untuk mengetahui sejauhmana indikator-indikator yang dijadikan sebagai item pertanyaan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni Fasilitas kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dengan menggunakan skala *Likert*. Dimana dari masing-masing item pernyataan setiap indicator masing-masing variable penelitian memiliki kategori yang dapat menggambarkan keadaan sebenarnya pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

a. Analisis Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja (X_1)

Pada tabel berikut akan digambarkan variabel fasilitas kerja pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur berdasarkan survey yang dilakukan. Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel fasilitas kerja pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, akan diuraikan seperti yang terlihat pada Tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Fasilitas Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Tersedianya unit komputer beserta perangkatnya dalam kondisi yang baik	0	1	22	34	0	204	Baik
2	Tersedianya koneksi internet yang baik	0	9	32	16	0	178	Cukup Baik
3	Tersedianya mesin penghitung dalam kondisi yang baik	0	0	29	28	0	199	Baik
4	Tersedianya laboratorium komputer yang memadai	0	9	27	21	0	183	Cukup Baik
5	Tersedianya peralatan komunikasi yang baik	0	0	29	28	0	199	Baik
6	Tersedianya ruang diskusi pakar dalam kondisi yang baik	0	14	32	11	0	168	Cukup Baik
7	Tersedianya laboratorium inovasi dalam kondisi yang baik	0	9	27	21	0	183	Cukup Baik
8	Tersedianya perpustakaan dengan referensi buku yang sangat lengkap	0	7	20	30	0	194	Cukup Baik
9	Tersedianya ruang lobi untuk para tamu	0	5	26	26	0	192	Cukup Baik
10	Tersedianya ruang rapat yang memadai dengan kondisi yang baik	0	19	27	11	0	163	Cukup Baik
11	Tersedianya kendaraan operasional dalam kondisi yang baik	0	0	31	26	0	197	Baik
12	Tersedianya tempat ibadah (Mushola) dalam kondisi yang baik	0	0	25	32	0	203	Baik
13	Tersedianya kantin dengan kondisi yang baik.	0	6	33	18	0	183	Cukup Baik
14	Tersedianya fasilitas kesehatan yang memadai bagi pegawai.	0	4	28	25	0	192	Cukup Baik
Rata- Rata		0,0	5,9	27,7	23,4	0,0	188,4	Cukup Baik
Persentase (%)		0	10	49	41	0		
Skor Rata-Rata Variabel Fasilitas Kerja (X_1)								

Sumber: Data diolah dari kuesioner (2021)

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan untuk variable fasilitas kerja diketahui bahwa responden memberikan persepsi yang beragam atas kondisi

fasilitas kerja yang ada pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Dimana yang menyatakan tidak setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 10%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 49%, dan kemudian yang menyatakan setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebanyak 41%.

Dari 14 pernyataan yang diajukan tersebut diperoleh skor rata-rata variable fasilitas kerja sebesar 188,4. Apabila dilihat dari rentang skala pada Tabel 3.2, maka fasilitas kerja berada pada rentang 149 – 194 dengan kriteria cukup baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya fasilitas kerja yang ada pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dinilai cukup baik dalam mendukung kinerja pegawai.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kompensi (X_2)

Pada tabel berikut akan digambarkan variabel kompetensi pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur berdasarkan survey yang dilakukan. Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel kompetensi pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, akan diuraikan seperti yang terlihat pada Tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X₂)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Memiliki pengetahuan yang baik dengan bidang pekerjaan yang dijalankan	0	15	26	16	0	172	Cukup Baik
2	Mengetahui materi pekerjaan dengan baik	0	2	18	37	0	206	Baik
3	Memiliki pengalaman kerja yang cukup baik	0	3	25	29	0	197	Baik
4	Kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik	0	0	22	35	0	206	Baik
5	Kemampuan untuk menganalisa suatu pekerjaan	0	8	28	21	0	184	Cukup Baik
6	Keterampilan menggunakan peralatan kantor	0	5	22	30	0	196	Baik
7	Memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu yang negatif	0	5	20	32	0	198	Baik
8	Memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi berbagai situasi dalam pekerjaan	0	14	26	17	0	174	Cukup Baik
9	Memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	0	9	31	17	0	179	Cukup Baik
10	Memiliki keyakinan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi	0	7	20	30	0	194	Cukup Baik
11	Memiliki kemampuan untuk dapat bekerjasama dengan rekan kerja	0	2	16	39	0	208	Baik
12	Sikap untuk disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan	0	5	31	21	0	187	Cukup Baik
13	Memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan	0	2	19	36	0	205	Baik
Rata- Rata		0,0	5,9	23,4	27,7	0,0	192,8	Cukup Baik
Persentase (%)		0	10	41	49	0		
Skor Rata-Rata Variabel Kompetensi (X₂)								

Sumber: Data diolah dari kuesioner (2021)

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan untuk variable kompetensi diketahui bahwa responden memberikan persepsi yang beragam berkaitan dengan kompetensi pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Dimana yang menyatakan tidak setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 10%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 41%, dan kemudian yang menyatakan setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebanyak 49%.

Dari 13 pernyataan yang diajukan tersebut diperoleh skor rata-rata variable kompetensi sebesar 192,8. Apabila dilihat dari rentang skala pada Tabel 3.2, maka variable kompetensi berada pada rentang 149 – 194 dengan kriteria cukup baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya kompetensi pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dikategorikan memiliki kompetensi yang cukup baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

c. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Y)

Pada tabel berikut akan digambarkan variabel motivasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur berdasarkan survey yang dilakukan. Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel motivasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, akan diuraikan seperti yang terlihat pada Tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 4.12
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Tersedianya ruang kerja yang kondusif	0	12	32	13	0	172	Cukup Tinggi
2	Tersedianya sarana kerja lengkap	0	13	25	19	0	177	Cukup Tinggi
3	Tersedianya fasilitas kerja yang memadai	0	14	29	14	0	171	Cukup Tinggi
4	Adanya perlindungan terhadap resiko kerja yang dijalankan.	0	3	26	28	0	196	Tinggi
5	Adanya perlindungan terhadap ancaman dan gangguan dari luar	0	0	31	26	0	197	Tinggi
6	Adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh organisasi.	0	0	24	33	0	204	Tinggi
7	Dapat di terima dengan baik dalam lingkungan kerja	0	0	21	36	0	207	Tinggi
8	Dapat dihormati dan dihargai dengan baik dalam lingkungan kerja	0	4	26	27	0	194	Cukup Tinggi
9	Adanya keikutsertaan dalam setiap program kegiatan pada organisasi.	0	6	30	21	0	186	Cukup Tinggi
10	Adanya penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja yang diraih.	0	6	31	20	0	185	Cukup Tinggi
11	Adanya apresiasi yang diberikan, ketika dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh pegawai lain.	0	6	33	18	0	183	Cukup Tinggi
12	Adanya pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai	0	9	31	17	0	179	Cukup Tinggi
13	Adanya kesempatan untuk mengaktualisasikan diri menggunakan kemampuan yang dimiliki.	0	7	28	22	0	186	Cukup Tinggi
14	Adanya kesempatan untuk mengaktualisasikan diri menggunakan keterampilan yang dimiliki.	0	9	31	17	0	179	Cukup Tinggi
Rata- Rata		0,0	6,4	28,4	22,2	0,0	186,9	Cukup Tinggi
Persentase (%)		0	11	50	39	0		
Skor Rata-Rata Variabel Motivasi (Y)								

Sumber: Data diolah dari kuesioner (2021)

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan untuk variable motivasi kerja diketahui bahwa responden memberikan persepsi yang beragam berkaitan dengan

motivasi. Dimana yang menyatakan tidak setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 11%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 50%, dan kemudian yang menyatakan setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebanyak 39%.

Dari 14 pernyataan yang diajukan tersebut diperoleh skor rata-rata variable motivasi kerja sebesar 186,9. Apabila dilihat dari rentang skala pada Tabel 3.2, maka motivasi kerja berada pada rentang 149 – 194 dengan kriteria cukup tinggi. Hal ini menjelaskan bahwasanya motivasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dikategorikan memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Z)

Pada tabel berikut akan digambarkan variabel kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur berdasarkan survey yang dilakukan. Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, akan diuraikan seperti yang terlihat pada Tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Z)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik	0	0	16	41	0	212	Baik
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	35	22	0	193	Cukup Baik
3	Memahami dengan baik pekerjaan yang dilaksanakan	0	1	22	34	0	204	Baik

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
4	Menguasai dengan baik pekerjaan yang dilaksanakan	0	0	21	36	0	207	Baik
5	Senantiasa selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	0	2	27	28	0	197	Baik
6	Memiliki pengetahuan yang baik dengan bidang pekerjaan yang dijalani	0	1	27	29	0	199	Baik
7	Mempunyai keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	21	36	0	207	Baik
8	Memiliki ide-ide yang cemerlang untuk kemajuan instansi	0	5	28	24	0	190	Cukup Baik
9	Kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain dalam kelompok kerja	0	0	26	31	0	202	Baik
10	Kemampuan menjalin komunikasi dengan baik	0	5	32	20	0	186	Cukup Baik
11	Memiliki kapasitas yang baik untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan	0	1	27	29	0	199	Baik
12	Profesional dalam melaksanakan tugas	0	0	19	38	0	209	Baik
13	Mampu bekerja atas kesadaran sendiri, tanpa harus menunggu perintah dari atasan	0	0	36	21	0	192	Cukup Baik
14	Mampu melaksanakan pekerjaan secara mandiri tanpa adanya pengawasan.	0	0	21	36	0	207	Baik
15	Memiliki sikap keramahan dan integritas pribadi dalam bekerja	0	2	27	28	0	197	Baik
16	Memiliki tingkah laku dan sikap yang baik dalam bekerja	0	1	27	29	0	199	Baik
Rata-Rata		0,0	1,1	25,8	30,1	0,0	200	Baik
Persentase (%)		0%	2%	45%	53%	0%		
Skor Rata-Rata Variabel Kinerja (Z)								

Sumber: Data diolah dari kuesioner (2021)

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan untuk variable kinerja diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan persepsi setuju atas pernyataan yang diajukan. Dimana yang menyatakan tidak setuju atas pernyataan yang

diajukan yaitu sebesar 2%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 45%, dan kemudian yang menyatakan setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebanyak 53%.

Dari 16 pernyataan yang diajukan tersebut diperoleh skor rata-rata variable kinerja sebesar 200. Apabila dilihat dari rentang skala pada Tabel 3.2, maka kinerja berada pada rentang 195 – 240 dengan kriteria baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dikategorikan memiliki kinerja yang sudah baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

4.3.2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam rangka mempelajari ketergantungan sejumlah variabel didalam model. Analisis ini merupakan metode yang baik untuk menerangkan apabila terdapat seperangkat data yang besar untuk dianalisis dan mencari hubungan kausal. Pengembangan model analisa jalur harus didasarkan pada hubungan kualitas yang memiliki teori yang kuat. Pengembangan ini bertujuan untuk mengembangkan kausalitas yang ingin di uji dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebelum dibuat analisa jalurnya. Model dirancang berdasarkan konsep dan teori.

a. Analisis Jalur Struktur 1

Analisis jalur struktur satu pada penelitian digunakan untuk melihat pengaruh fasilitas kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara langsung dan tidak

langsung terhadap motivasi (Y). Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14
Matriks Korelasi Antar Variabel Independent

		Fasilitas_Kerja_X1	Kompetensi_X2
Fasilitas_Kerja_X1	Pearson Correlation	1	,506**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	57	57
Kompetensi_X2	Pearson Correlation	,506**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Ouput SPSS 21.0

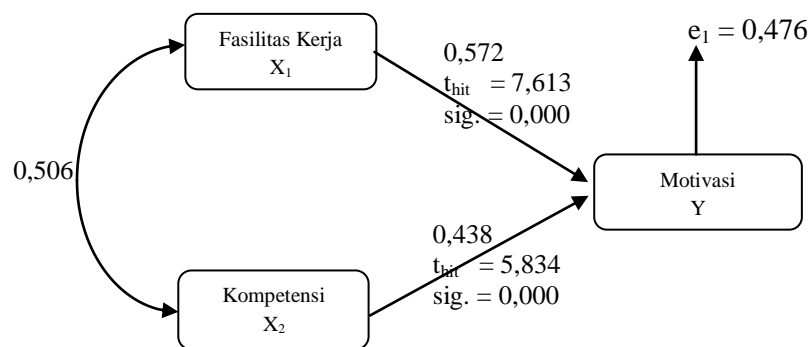
Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan matriks korelasi diatas, dapat dihitung koefisien jalurnya dengan melihat nilai beta pada table Coefficients sebagai berikut.

Tabel 4.15
Hasil Persamaan Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,069	3,321		,623	,536
1 Fasilitas_Kerja_X1	,616	,081	,572	7,613	,000
Kompetensi_X2	,454	,078	,438	5,834	,000

a. Dependent Variable: Motivasi_Y

Dari hasil persamaan di atas, di masukkan ke dalam gambar persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 4.1
Hasil Analisis Jalur Struktural I

1) Pengaruh Fasilitas Kerja (X₁) Terhadap Motivasi (Y)

Adapun besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X₁ terhadap Y.

- Pengaruh langsung X₁ terhadap Y

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Y &= (P_{yx_1}) (P_{yx_1}) \\ &= (0,572) (0,572) \\ &= 0,32718 (32,72\%) \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X₁ terhadap Y melalui X₂

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Y \text{ } \Omega \text{ } X_2 &= (P_{yx_1}) (r_{x_1x_2}) (P_{yx_2}) \\ &= (0,572) (0,506) (0,438) \\ &= 0,12677 (12,68\%) \end{aligned}$$

- Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 0,32718 + 0,12677 \\ &= 0,45396 (45,4\%) \end{aligned}$$

Dari uraian di atas didapat pengaruh langsung fasilitas kerja (X₁) terhadap motivasi (Y) bernilai positif sebesar 32,72%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 12,68% dan pengaruh total sebesar 45,4%, hal ini

menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila organisasi memiliki fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

2) Pengaruh Kompetensi (X_2) Terhadap Motivasi (Y)

Adapun besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X_2 terhadap Y.

- Pengaruh langsung X_2 terhadap Y

$$\begin{aligned} X_2 \rightarrow Y &= (P_{yx_2}) (P_{yx_2}) \\ &= (0,438) (0,438) \\ &= 0,191844 (19,18\%) \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_1

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap Y } \Omega X_1 &= (P_{yx_2}) (r_{x_2x_1}) (P_{yx_1}) \\ &= (0,438) (0,506) (0,572) \\ &= 0,12677 (12,68\%) \end{aligned}$$

- Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 0,19184 + 0,12677 \\ &= 0,31862 (31,86\%) \end{aligned}$$

Dari uraian di atas didapat pengaruh langsung kompetensi (X_2) terhadap motivasi (Y) bernilai positif sebesar 19,18%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 12,68% dan pengaruh total sebesar 31,86%, hal

ini menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya semakin baik tingkat kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi pula dorongan pegawai untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

➤ Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$= 45,40\% + 31,86\%$$

$$= 77,26\%$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap motivasi sebesar 77,26%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung fasilitas kerja dan kompetensi memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 77,26%.

Tabel 4.16
Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Motivasi.

No	Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total Pengaruh
			X ₁	X ₂		
1	Fasilitas Kerja (X ₁)	32,72%		12,68%	12,68%	45,40%
2	Kompetensi (X ₂)	19,18%	12,68%		12,68%	31,86%
3	Pengaruh X ₁ , X ₂					77,26%
4	Pengaruh Faktor Lainnya					22,74%

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian (2021)

Nilai total pengaruh X₁, X₂ tersebut diatas menjelaskan nilai koefisien determinasi R² seperti yang terlihat pada hasil uji R² pada Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,773	,765	1,9467

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_X2, Fasilitas_Kerja_X1

Dari Table 4.17 di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,773. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada penelitian dapat di pengaruhi oleh fasilitas kerja dan kompetensi sebesar 77,3%, sednagkan sisanya 22,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini.

b. Analisis Jalur Struktur 2

Analisis jalur struktur dua pada penelitian digunakan untuk melihat pengaruh fasilitas kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja (Z). Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, seperti yang terlihat pada Tabel 4.14 di atas.

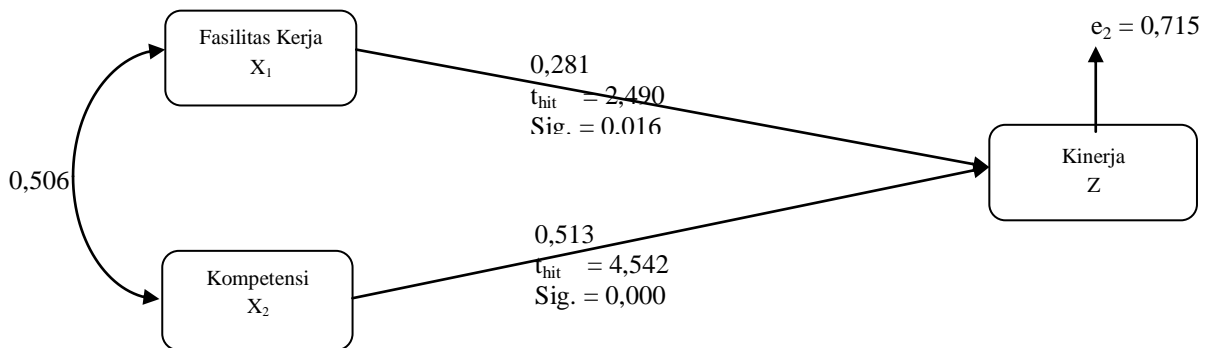
Selanjutnya berdasarkan kepada hasil perhitungan matriks korelasi dapat dihitung koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari X_1 sampai X_2 serta koefisien jalur variabel lainnya di luar variabel X_1 sampai X_2 . Berdasarkan hasil perhitungan didapat hasil sebagai berikut.

Tabel 4.18
Hasil Persamaan Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,508	3,857		8,169	,000
1 Fasilitas_Kerja_X1	,234	,094	,281	2,490	,016
Kompetensi_X2	,410	,090	,513	4,542	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Z

Dari hasil persamaan di atas, di masukkan ke dalam gambar persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 4.2
Hasil Analisis Jalur Struktural II

1) Pengaruh Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja (Z)

Adapun besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X₁ terhadap Z.

- Pengaruh langsung X₁ terhadap Z

$$\begin{aligned}
 X_1 \rightarrow Z &= (P_{zx_1}) (P_{zx_1}) \\
 &= (0,281) (0,281) \\
 &= 0,07896 (7,9\%)
 \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Z melalui X_1

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Z \text{ } \Omega X_2 &= (P_{zx_1}) (r_{x_1x_2}) (P_{zx_2}) \\ &= (0,281) (0,506) (0,513) \\ &= 0,07294 (7,29\%) \end{aligned}$$

- Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 0,07896 + 0,07294 \\ &= 0,1518 (15,18\%) \end{aligned}$$

Dari uraian di atas didapat pengaruh langsung fasilitas kerja (X_1) terhadap kinerja (Z) bernilai positif sebesar 7,89%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 7,29% dan pengaruh total sebesar 15,18%, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya semakin baik fasilitas kerja disediakan oleh organisasi kepada pegawainya, maka hal ini akan semakin optimal pula kinerja yang diberikan oleh pegawai pada organisasi.

2) Pengaruh Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja (Z)

Adapun besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X_2 terhadap Z .

- Pengaruh langsung X_2 terhadap Z

$$\begin{aligned} X_2 \rightarrow Z &= (P_{zx_2}) (P_{zx_2}) \\ &= (0,513) (0,513) \\ &= 0,26317 (26,32\%) \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Z melalui X_1

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap } Z \text{ } \Omega X_1 &= (P_{zx_2}) (r_{x_2x_1}) (P_{zx_1}) \\ &= (0,513) (0,506) (0,281) \\ &= 0,07294 (7,29\%) \end{aligned}$$

- Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 0,26317 + 0,07294 \\ &= 0,33611 (33,61\%) \end{aligned}$$

Dari uraian di atas didapat pengaruh langsung kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Z) bernilai positif sebesar 26,32%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 7,29% dan pengaruh total sebesar 33,61%, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya senantiasa akan terasa lebih mudah.

- Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 15,19\% + 33,61\% \\ &= 48,8\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar 48,8%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa

secara langsung fasilitas kerja dan kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 48,8%.

Tabel 4.19
Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja

No	Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total Pengaruh
			X ₁	X ₂		
1	Fasilitas Kerja (X ₁)	7,90%		7,29%	7,29%	15,19%
2	Kompetensi (X ₂)	26,32%	7,29%		7,29%	33,61%
3	Pengaruh X ₁ , X ₂					48,8%
4	Pengaruh Faktor Lainnya					51,2%

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian (2021)

Nilai total pengaruh X₁, X₂ tersebut diatas menjelaskan nilai koefisien determinasi R² seperti yang terlihat pada hasil uji R² pada Tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20
Nilai Koefisien Determinasi Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,488	,469	2,2610

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_X2, Fasilitas_Kerja_X1

Dari Table 4.20 di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,448. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada penelitian dapat di pengaruhi oleh fasilitas kerja dan kompetensi sebesar 48,8%, sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural dua ini.

c. Analisis Jalur Struktur 3

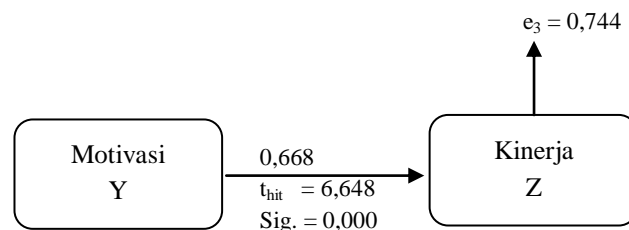
Analisis jalur struktur tiga pada penelitian digunakan untuk melihat pengaruh motivasi kerja (Y) terhadap kinerja (Z), yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil persamaan regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Hasil Persamaan Motivasi Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,483	3,572		9,094	,000
	Motivasi_Y	,516	,078	,668	6,648	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Z

Hasil persamaan di atas di masukkan ke dalam gambar persamaan struktur seperti dibawah ini:



Gambar 4.3
Hasil Analisis Jalur Struktural III

1) Pengaruh Motivasi (Y) Terhadap Kinerja (Z)

Untuk melihat besarnya pengaruh langsung variabel Y terhadap Z sebagai berikut:

➤ Pengaruh langsung Y terhadap Z

$$\begin{aligned}
 Y \rightarrow Z &= (P_{zy}) \cdot (P_{zy}) \\
 &= (0,668) (0,668) \\
 &= 0,44622 \text{ (44,62\%)}
 \end{aligned}$$

Dari proses perhitungan di atas didapat pengaruh langsung motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) 44,62%, ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut akan mampu memberikan kontribusi kerja yang baik pula dalam upaya mencapai visi dan misi organisasi.

Sedangkan untuk melihat seberapa besar variabel motivasi kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R^2 berikut.

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Model Summary

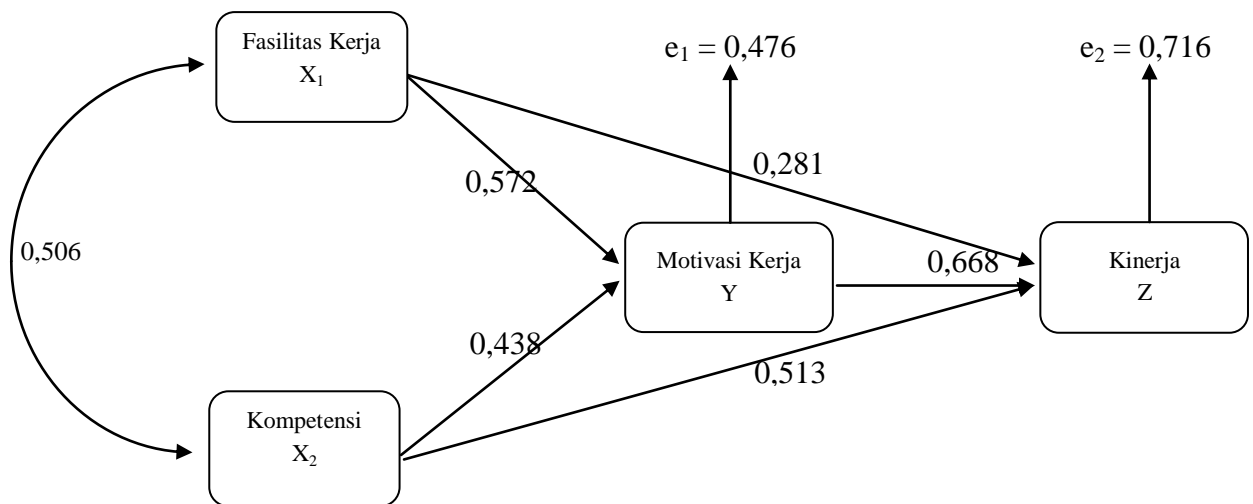
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	,446	,435	2,3307

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Y

Dari Table 4.22 di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,446. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada penelitian dapat di pengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 44,6%, sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural tiga ini.

d. Analisis Jalur Struktur 4.

Berdasarkan perolehan nilai pada masing-masing sub struktur koefisien jalur yang telah diuraikan dan dijelaskan baik secara langsung maupun tidak langsung, serta pengaruh total antara masing-masing variabel bebas, seperti fasilitas kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) melalui variabel intervening motivasi (Y) terhadap variabel terikat kinerja (Z) maka apabila struktur IV tersebut dijadikan menjadi satu kesatuan utuh dari analisis koefisien jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.



Gambar 4.4
Hubungan Kausalitas Analisis Koefisien Jalur

1) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi.

Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja melalui motivasi terhadap kinerja dapat dilihat pada hasil perhitungan dibawah ini:

- Pengaruh X_1 terhadap Z .
 $= (P_{zx_1}) (P_{yx_1}) (P_{zy})$
 $= (0,281) (0,572) (0,668) = 0,10737 (10,74\%)$

- Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Z melalui dan Y

$$= (P_{zx_1}) (r_{x_1x_2}) (P_{yx_2}) (P_{zy})$$

$$= (0,281) (0,506) (0,438) (0,668)$$

$$= 0,0416 (4,16\%)$$

- Total pengaruh X_1 melalui Y terhadap Z

$$= 10,74\% + 4,16\%$$

$$= 14,9\%$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja terhadap kinerja melalui motivasi pengaruhnya sebesar 10,74%, dan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja melalui kompetensi dan motivasi sebesar 4,16% dan total pengaruhnya adalah sebesar 14,9% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa fasilitas kerja melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi.

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja dapat dilihat pada hasil perhitungan dibawah ini:

- Pengaruh X_2 terhadap Z

$$= (P_{zx_2}) (P_{yx_2}) (P_{zy})$$

$$= (0,513) (0,438) (0,668)$$

$$= 0,1501 (15,01\%)$$

- Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Z melalui Y

$$= (P_{zx_2}) (r_{x_1x_2}) (P_{yx_1}) (P_{zy})$$

$$= (0,513) (0,506) (0,572) (0,668)$$

$$= 0,09918 (9,92\%)$$

- Total pengaruh X_2 melalui Y terhadap Z

$$= 15,01\% + 9,92\%$$

$$= 24,93\%$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pengaruhnya sebesar 15,01%, dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui fasilitas kerja dan motivasi kerja sebesar 9,92% dan total pengaruhnya adalah sebesar 24,93% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa kompetensi melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja.

- Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Z adalah:

$$= (P_{zx_1}) (P_{yx_1}) (P_{zy}) + (P_{zx_2}) (P_{yx_2}) (P_{zy})$$

$$= 10,74\% + 15,01\%$$

$$= 25,75\%$$

- Pengaruh tidak langsung X_1 dan X_2 terhadap Z melalui Y

$$= (P_{zx_1}) (r_{x_1x_2}) (P_{yx_2}) (P_{zy}) + (P_{zx_2}) (r_{x_1x_2}) (P_{yx_1}) (P_{zy})$$

$$= 4,16\% + 9,92\%$$

$$= 14,08\%$$

- Total pengaruh X_1 dan X_2 melalui Y terhadap Z sebesar:

$$= 25,75\% + 14,08\%$$

$$= 39,83\%$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama melalui motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 14,9%, pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 24,93% dan total pengaruhnya adalah sebesar 39,83%. Dengan demikian, secara bersama-sama variabel fasilitas kerja dan kompetensi melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pembahasan Pertama, Deskripsi Variabel Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun deskriptif fasilitas kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah sebagai berikut:

a. Fasilitas Kerja

Dari hasil survey yang dilakukan, responden memberikan persepsi yang cukup baik untuk fasilitas kerja yang ada pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Dimana skor tertinggi berdasarkan survey yang dilakukan yaitu terdapat pada pernyataan pertama yaitu “Tersedianya unit komputer beserta perangkatnya dalam kondisi yang baik”. Hal ini menjelaskan bahwa perangkat komputer yang ada saat ini pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam kondisi yang baik, sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas rutin harian dengan baik.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berdasarkan survey yang dilakukan yaitu berada pada pernyataan kesepuluh dengan pernyataan “Tersedianya ruang rapat yang memadai dengan kondisi yang baik”. Hasil ini menggambarkan bahwasanya kondisi ruang rapat yang ada saat ini belumlah begitu memadai, hal ini dikarenakan ruang rapat yang digunakan saat ini masih bersama dengan ruang kepala badan, sehingga membuat pegawai kurang leluasa dan kondusif setiap diadakannya rapat.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil survey yang dilakukan, fasilitas kerja yang ada pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dinilai cukup baik, artinya masih banyak sekali point-point yang harus di benahi dalam rangka menunjang kinerja pegawai lebih baik.

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga sangat mustahil rasanya jika suatu organisasi tidak memiliki ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap, karena kurang memadai fasilitas kerja yang ada pada suatu organisasi tentu akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan hasil kerja yang maksimal (Husnan dan Pudjiastuti, 2012).

b. Kompetensi

Dari hasil survey yang dilakukan, kompetensi pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dinilai cukup baik. Dimana skor tertinggi berdasarkan survey yang dilakukan yaitu terdapat pada pernyataan kesebelas yaitu “Memiliki kemampuan untuk dapat bekerjasama dengan rekan kerja”. Hal ini menggambarkan bahwasanya pegawai memiliki kemampuan untuk dapat bekerjasama yang baik dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berdasarkan survey yang dilakukan yaitu berada pada pernyataan kedua belas dengan pernyataan “Sikap untuk disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan”. Hal ini menggambarkan bahwasanya pegawai kurang dapat disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Kurang disiplinnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan survey yang dilakukan, berkaitan dengan masih adanya pegawai yang kurang memahami proses kerjanya dengan baik, sehingga membuat pegawai menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Ini dikarenakan banyaknya ketidakcocokan disiplin ilmu yang dimiliki pegawai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil survey yang dilakukan, kompetensi pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dinilai cukup baik, artinya masih banyak sekali point-point yang harus di benahi dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai agar lebih baik lagi kedepannya.

Kompetensi merupakan perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata. Untuk dapat mencapai hasil kerja yang optimal tentunya pegawai harus memiliki kompetensi yang baik, sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya, hal ini dikarenakan pegawai yang berkompeten dalam suatu bidang akan lebih mempermudah pegawai tersebut untuk berkinerja lebih baik (Yuliana, 2017).

c. Motivasi

Dari hasil survey yang dilakukan, motivasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dinilai memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Dimana skor tertinggi berdasarkan survey yang dilakukan yaitu terdapat pada pernyataan ketujuh dengan pernyataan “Dapat di terima dengan baik dalam lingkungan kerja”. Hal ini menggambarkan bahwasanya dalam lingkungan kerja, pegawai dapat diterima dengan baik antar sesama rekan kerja, sehingga mampu memberikan motivasi tersendiri bagi pegawai dalam bekerja.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berdasarkan survey yang dilakukan yaitu berada pada pernyataan ketiga dengan pernyataan “Tersedianya fasilitas kerja yang memadai”. Hal ini menggambarkan bahwasanya fasilitas kerja yang ada saat ini kurang begitu memadai dan mendukung pegawai dalam bekerja, sehingga membuat rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil survey yang dilakukan, motivasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dinilai cukup tinggi, artinya masih banyak sekali point-point yang harus di benahi dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu (Steers, 2008). Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan cara memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk meningkatkan kinerja.

d. Kinerja

Dari hasil survey yang dilakukan, kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dinilai memiliki kinerja yang sudah baik. Dimana skor tertinggi berdasarkan

survey yang dilakukan yaitu terdapat pada pernyataan kesembilan dengan pernyataan “Kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain dalam kelompok kerja”. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai dapat melaksanakan kerja sama yang baik dengan kelompok kerjanya sendiri, maupun dengan pegawai lainnya di luar kelompok kerjanya, sehingga pegawai dapat saling tukar pikiran dan berdiskusi dalam menyelesaikan permasalahan kerja yang terkadang muncul.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berdasarkan survey yang dilakukan yaitu berada pada pernyataan keenam dengan pernyataan “Memiliki pengetahuan yang baik dengan bidang pekerjaan yang dijalani”. Hal ini menggambarkan bahwa sebenarnya pegawai memiliki pengetahuan yang kurang baik dengan bidang pekerjaan yang dijalani, hal ini dikarenakan kurang cocoknya disiplin ilmu yang dimiliki oleh pegawai dengan pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga membuat hasil kerja yang diberikan menjadi kurang optimal.

Hasil ini sejalan dengan teori yang mengemukakan bahwa *the right man in the right place*, artinya dalam pendayagunaan sumber daya manusia sebaiknya sebuah organisasi mampu menempatkan orang sesuai dengan kompetensinya sehingga bisa bekerja dengan optimal. Untuk itu dalam hal ini sangat penting bagi manajer dalam mengambil kebijakan dapat melihat kemampuan atau kompetensi pegawai sehingga bisa menempatkan dalam posisi yang pas. Karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Apabila aparatur kita tidak punya kompetensi yang sesuai, maka tentu saja hasilnya tidak akan seperti yang diharapkan.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil survey yang dilakukan, kinerja kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dinilai baik, meskipun masih ada beberapa point yang harus di benahi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja organisasi secara keseluruhan.

4.4.2. Pembahasan Kedua. Fasilitas Kerja dan Kompetensi Secara Simultan dan Parsial Terhadap Motivasi Kerja

4.4.2.1. Fasilitas Kerja dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis kedua akan diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Untuk menjawab hipotesis kedua maka dilakukan uji secara simultan (Uji F). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Untuk

menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.23
 Hasil Uji Secara Simultan Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	696,947	2	348,474	91,958	,000 ^b
	Residual	204,632	54	3,789		
	Total	901,579	56			

a. Dependent Variable: Motivasi_Y

b. Predictors: (Constant), Kompetensi_X2, Fasilitas_Kerja_X1

Dari uji Anova atau F test seperti yang tampak pada Table 4.23 di atas Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 91,958 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($91,958 > 3,16$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap motivasi. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) oleh karena itu berdasarkan penjelasan tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya hal ini membuktikan bahwa variabel fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Selain itu pula perhitungan nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap motivasi sebesar 77,26%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung fasilitas kerja dan kompetensi memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 77,26%. Dimana Nilai total pengaruh X_1 , X_2 tersebut menjelaskan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,773. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada penelitian dapat di pengaruhi oleh fasilitas kerja dan kompetensi sebesar 77,3%, sednagkan sisanya 22,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini.

4.4.2.2. Fasilitas Kerja dan Kompetensi Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja

a. Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Untuk melakukan pengujian hipotesis fasilitas kerja terhadap variabel motivasi secara parsial, dilakukan menggunakan uji t. Dari hasil pengujian pada Tabel 4.15 yang dilakukan diperoleh angka nilai t hitung variabel fasilitas kerja sebesar 7,613, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($7,613 > 2.004$), maka secara parsial fasilitas kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap motivasi. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $<$ 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena

itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya fasilitas kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Besarnya pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap motivasi bernilai positif sebesar 32,72%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 12,68% dan pengaruh total sebesar 45,4%, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila organisasi memiliki fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Munawirsyah, I (2017) dan Zatnika, M., dan Ilmaniati, A (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan jika fasilitas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja seseorang.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja (Mangkunegara, 2014). Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Sementara Djoyowiriono dalam Munawirsyah (2017) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah alat yang diperlukan untuk

menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

b. Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap motivasi dilakukan menggunakan Uji t. Dari hasil pengujian yang dilakukan pada Tabel 4.15 diperoleh angka nilai t hitung variabel kompetensi sebesar 5,834, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($5,834 > 2,004$), maka secara parsial kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap motivasi. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompetensi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Besarnya pengaruh langsung kompetensi (X_2) terhadap motivasi (Y) bernilai positif sebesar 32,72%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 12,68% dan pengaruh total sebesar 31,86%, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi, dimana pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang

besar dibandingkan nilai langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya semakin baik tingkat kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi pula dorongan pegawai untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triyanto, A., dan Sudarwati (2014), Ngatemin, dan Arumwanti, W (2013), Hardiani, A.D., dan Prasetya, A (2018), Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay (2017) dan Tejo, G.A (2015) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan.

Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora, 2015). Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan, dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi pula dorongan pegawai untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Rande, D., 2016).

4.4.3. Pembahasan Ketiga. Fasilitas Kerja dan Kompetensi Secara Simultan dan Parsial Terhadap Kinerja

4.4.3.1. Fasilitas Kerja dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga pada penelitian ini diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Penelitian ini sendiri dilakukan melalui Uji F, dimana uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.24

Hasil Uji Secara Simultan Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,814	2	131,407	25,704	,000 ^b
	Residual	276,063	54	5,112		
	Total	538,877	56			

a. Dependent Variable: Kinerja_Z

b. Predictors: (Constant), Kompetensi_X2, Fasilitas_Kerja_X1

Dari uji Anova atau F test seperti yang tampak pada Table 4.24 di atas Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,704 dengan tingkat probabilitas p -value sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,704 > 3,16$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama

terhadap kinerja pegawai. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) oleh karena itu berdasarkan penjelasan tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya hal ini membuktikan bahwa variabel fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu pula perhitungan nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 48,8%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung fasilitas kerja dan kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 48,8%. Dimana Nilai total pengaruh X_1 , X_2 tersebut menjelaskan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,448. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada penelitian dapat di pengaruhi oleh fasilitas kerja dan kompetensi sebesar 48,8%, sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural dua ini.

4.4.3.2. Fasilitas Kerja dan Kompetensi Secara Parsial Terhadap Kinerja

a. Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Untuk melakukan pengujian hipotesis fasilitas kerja terhadap kinerja secara parsial, dilakukan menggunakan uji t. Dari hasil pengujian pada Tabel 4.18

yang dilakukan diperoleh angka nilai t hitung variabel fasilitas kerja sebesar 2,490, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($2,490 > 2.004$), maka secara parsial fasilitas kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,016, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $<$ 0,05 ($0,016 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya fasilitas kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh langsung fasilitas kerja (X_1) terhadap kinerja (Z) bernilai positif sebesar 7,9%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 7,29% dan pengaruh total sebesar 15,19%, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya semakin baik fasilitas kerja disediakan oleh organisasi kepada pegawainya, maka hal ini akan semakin optimal pula kinerja yang diberikan oleh pegawai pada organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, A.F (2017), Wahyuni, S (2014), Munawirsyah, I (2017), Rifa'I, A (2019), dan Zalnika, M., dan Ilmaniati, A (2018) yang

menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fasilitas kerja merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi ini fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah organisasi karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada pegawai semakin optimal pula kinerja karyawan.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Robbins, 2012). Husnan dan Pudjiastuti (2012) menyatakan fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan.

b. Kompetensi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja dilakukan menggunakan Uji t. Dari hasil pengujian yang dilakukan pada Tabel 4.18 diperoleh angka nilai t hitung variabel kompetensi sebesar 4,542, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($4,542 > 2,004$), maka secara parsial kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu maka H_0 ditolak,

artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompetensi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh langsung kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Z) bernilai positif sebesar 26,32%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 7,29% dan pengaruh total sebesar 33,61%, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya senantiasa akan terasa lebih mudah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rande, D (2016), Hardiani, A.D., dan Prasetya, A (2018), Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay (2017), Tejo, G.A (2015), dan Yuliana (2017) dimana hasil penelitian mengemukakan jika kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu

organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan (Hutapea dan Thoha, 2012). Seorang pegawai haruslah memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, karena pada dasarnya seorang pegawai yang memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaannya senantiasa akan dengan mudah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompetensi merupakan perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata. Untuk dapat mencapai hasil kerja yang optimal tentunya pegawai harus memiliki kompetensi yang baik, sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya, hal ini dikarenakan pegawai yang berkompeten dalam suatu bidang akan lebih mempermudah pegawai tersebut untuk berkinerja lebih baik (Yuliana, 2017).

4.4.4. Pembahasan Keempat. Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja dilakukan menggunakan Uji t. Dari hasil pengujian yang dilakukan pada Tabel 4.21 diperoleh angka nilai t hitung variabel motivasi sebesar 6,648, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($6,648 > 2,004$), maka secara parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh

terhadap kinerja. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh langsung motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) 44,62%, ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut akan mampu memberikan kontribusi kerja yang baik pula dalam upaya mencapai visi dan misi organisasi. Hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa apabila dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2014).

Selain itu pula hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawirsyah, I (2017), Zatnika, M., dan Ilmaniati, A (2018), Hardiani, A.D., dan Prasetya, A (2018), Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay (2017), dan Tejo, G.A (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi

pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik (Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay, 2017).

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.

Oleh sebab itu cukup beralasan apabila dikatakan bahwa kemampuan dan motivasi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya menentukan hasil kerja seseorang dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

4.4.5. Pembahasan Kelima. Fasilitas Kerja dan Kompetensi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari proses perhitungan analisis jalur yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja terhadap kinerja melalui motivasi pengaruhnya sebesar 10,74%, dan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja melalui kompetensi dan motivasi sebesar 4,16% dan total pengaruhnya adalah sebesar 14,9% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa fasilitas kerja melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pengaruhnya sebesar 15,01%, dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui fasilitas kerja dan motivasi kerja sebesar 9,92% dan total pengaruhnya adalah

sebesar 24,93% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa kompetensi melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian pengaruh langsung fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama melalui motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 14,9%, pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 24,93% dan total pengaruhnya adalah sebesar 39,82%. Dengan demikian, secara bersama-sama variabel fasilitas kerja dan kompetensi melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Setiap individu memerlukan motivasi dalam bekerja. Adanya motivasi akan menimbulkan semangat kerja karena motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan kebutuhan yang berbeda-beda maka setiap perilaku individu dalam mencapai tujuan akan berbeda motivasinya (Robbins, 2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang baik, serta dukungan kompetensi yang baik pula akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dari dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Dengan demikian, motivasi kerja akan berpengaruh terhadap performans pekerja. Hasibuan (2014) mengungkapkan bahwa motivasi adalah pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Maslow dalam Mangkunegara (2014) mengatakan bahwa motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja sehingga akan mampu memberikan hasil kerja yang lebih optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada BAB sebelumnya, yaitu:

1. Fasilitas kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam kondisi yang cukup baik, cukup tinggi, dan baik.
2. Fasilitas kerja dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Dimana total pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap motivasi sebesar 77,3%. Kemudian pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap motivasi bernilai positif sebesar 32,72%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 12,68% dan pengaruh total sebesar 45,4%. Sedangkan pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi bernilai positif sebesar 32,72%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 12,68% dan pengaruh total sebesar 31,86%.
3. Fasilitas kerja dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Dimana total

pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja yaitu sebesar 48,8%. Kemudian pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kinerja bernilai positif sebesar 7,9%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 7,29% dan pengaruh total sebesar 15,19%. Sedangkan pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi bernilai positif sebesar 26,32%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 7,29% dan pengaruh total sebesar 33,61%.

4. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Dimana pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja bernilai positif sebesar 44,62%.
5. Fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama melalui motivasi dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Dimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 14,9%, pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 24,93%, dan pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama melalui motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 39,82%.

5.2. Saran

5.2.1. SecaraPraktis

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Dimasa mendatang diharapkan pada pemerintah daerah setempat mampu memperhatikan, membenahi, serta menyediakan fasilitas kerja yang ada pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dengan baik dalam rangka mendukung kinerja pegawai. untuk dapat bekerja secara maksimal.
- b. Dimasa mendatang diharapkan pimpinan Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dapat memberikan teguran bagi pegawainya untuk lebih disiplin lagi dalam bekerja. Serta dapat memposisikan pegawainya sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki, agar pegawai lebih memahami proses kerjanya dengan baik.
- c. Untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja, diharapkan pimpinan maupun pemerintah daerah dapat memberikan pendidikan dan pelatihan pada pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur agar dapat lebih menguasai lagi bidang pekerjaan yang dijalani.

5.2.2. SecaraAkademis

Penelitian ini perlu ditindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, S. (2012). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Barry. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Krakatau Bandar Samudra). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 1 (2).
- Becker *et al.* (2015). *Research Methods In Clinical Psychology*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan Pertama*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Hardiani, A.D., dan Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat Area Bekasi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 61, No. 3.
- Hariandja, M. T. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara.
- Husnan, S dan Pudjiastuti, E. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Keenam. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Hutapea, P., dan Thoaha, N. (2012). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia.
- Mahmudi. (2011). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. edisi pertama, cetakan pertama*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, A S. (2014). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 06, Nomor 01*.
- Ngatemin, dan Arumwanti, W. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, Vol. 13, No. 1*.
- Ningrum, A.F. (2017). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. *Simki-Economic Vol. 01 No. 03*.
- Purwanto, M. N. (2014). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pembelajaran*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Rahman, A. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis, Volume 1, Nomor 2*.
- Rahim, A., Syech, S., dan Zahari, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), Vol. 2, No. 2*.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Infomatika Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis, Volume 4, Nomor 2*.
- Riduwan dan Kuncoro E.A. (2013). *Cara menggunakan dan memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.

- Rifa'I, A. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia, Vol. 08 No. 01*.
- Rivai, V. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Sarwono, J. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit: YKPN: Yogyakarta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Surono, Y dan Ainun, N. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-MAS, Vol. 2, No. 1*.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Priansa, D.J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syekh, S dan Firdaus, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 6, No. 2*.
- Tejo, G.A. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol VII, No. 3*.
- Triyanto, A., dan Sudarwati. (2014). Pengaruh Kompetensi dan penghargaan Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma, Vol. 12, No. 01*.
- Umar, H. (2012). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo.

- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1*.
- Wulandari, E.D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. *Tesis. Yogyakarta: FE Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Perusahaan pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 17, No. 2*.
- Zahari, Adriani, E., dan Hamdani, M.H. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Batang Hari. *Jurnal Manajemen dan Sains, 4(2)*.
- Zatnika, M., dan Ilmaniati, A. (2018). Analisis Hubungan Lingkungan, Fasilitas, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. HDI. *Seminar Nasional VII Manajemen & Rekayasa Kualitas*.